

# المال والتجارة

AL MAL WALTEGARA

## الدستور ومبادئ

تعديل المادة ٧٦ من الدستور

(رؤية حزبية) للحزب الوطني الديمقراطي

من هورجل الأعمال؟



قرية بوري شامح فايد  
فايد



قرية الفيروز  
الغردقة



قرية كازا بيانكا  
الساحل الشمالي

# بيمكر فيك.. طول الوقت وفي كل مكان



أوبرا سيتي  
الشيخ زايد



دمياط الجديدة  
دمياط



المحور  
مدينة ٦ أكتوبر



بنك التعمير والإسكان

مايز تعرف تفاصيل أكثر..  
اتصل ١٩٩٩٥

# مجلة المال والتجارة

علمية - اقتصادية - مالية - عامة - تصدر شهرياً

العدد ٤٢٤ - يونيو ٢٠٠٥ م

رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير  
أحمد عاطف عبد الرحمن  
نائب رئيس التحرير  
أ. د. / طلعت أسعد  
نائب رئيس التحرير  
أ. د. / كامل عمارة

## هيئة المحكمين

أ. د. / شوقي حسين عبدالله  
أ. د. / يسرى خضر إسماعيل  
أ. د. / على أحمد شاكر  
أ. د. / محمد عثمان إسماعيل  
أ. د. / سعيد توفيق عباس  
أ. د. / أحمد سالم الزيات  
أ. د. / الدسوقي حامد أبو زيد  
أ. د. / محيي الدين الأزهرى  
أ. د. / منصور حامد حسن  
أ. د. / عصام الدين العناني  
أ. د. / السيد حمدي المعاز  
أ. د. / عبدالله أمين جماعة  
أ. د. / شوقي سيف النصر  
أ. د. / سعد السعيد عبدالرازق  
أ. د. / محمد محمود يوسف

## في هذا العدد

- كلمة العدد
- الدستور ومبارك (٢) رئيس التحرير ٢
- تعديل المادة (٧٦) من الدستور (رؤية حزبية) للحزب الوطنى الديمقراطى ٤
- دراسة تحليلية لعلاقة المستوى المهنى بالتوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى
- سمير عبد القادر عبد المطلب محمد ٨
- دراسات حول مشروع قانون الضرائب على الدخل الخبير المالى / محمد عامر سيف ٢٥
- من هو رجل الأعمال؟ بقلم / محمد حنفى ٤٨

القسم الأول خاص بنشر الأبحاث المحكمة وفقاً لقواعد النشر العلمى المتعارف عليها عن طريق الأساتذة كل فى تخصصه

## ثمن النسخة

جمهورية مصر العربية جنيهان  
سوريا ٥٠٠ ل.س  
ليبيا ٥٠٠ درهم  
لبنان ٢٥٠٠ ليرة  
المردون ١٠٠٠ فلس  
البحرين ١٠٠ دينار  
الكويت ٨٠٠ فلس  
البحرين ١٠٠ دينار  
البحرين ١٠٠ دينار

## الاشتراكات

- الاشتراكات السنوية ٢٤ جنيه مصرى داخل جمهورية مصر العربية أو ما يعادلها بالدولار الأمريكى فى جميع الدول العربية
- ترسل الاشتراكات بشيك أو حوالة بريدية باسم مجلة المال والتجارة على العنوان أدناه
- الإعلانات يتفق عليها مع الإدارة



# تعديل الدستور

## و مبارك (٢)

كلمة العدد

بقلم

محاسب

أحمد عاقله، محب الرحمة

رئيس مجلس الإدارة

\*\*\*\*\*

الاشتراكي ثم حزب مصر  
وأخيراً الحزب الوطنى  
الديمقراطى الذى ورث كل  
شئ وسيطر على كل شئ  
من منع السيادة والقدرة التى  
استمدها برئاسة رئيس  
الجمهورية له سواء كان  
السادات أو مبارك ... - فلم  
ينشأ من القاعدة للقمة كما  
هو معروف عالمياً بانتخاب حر  
ولكن جاء بالعكس من القمة  
للقاعدة وهذا ما يخالف  
القواعد الحزبية السليمة  
الأحزاب من المفروض أن  
يكون لها برامج موضوعية  
علمياً تعمل من خلالها حكومة  
الحزب ولا عليك إنه إذا تم  
تغيير وزير لا يتم معه تغيير  
سياسات هذا ما نسمعه ونراه  
فى الدول المتحضرة المتقدمة  
... ولكن فى حزيننا الحاكم

درسنا وفحصنا العناصر  
المرشحة لكى تنافس مبارك  
هل هى على نفس المستوى من  
الفكر والعلم والخبرة  
السياسية أم هى تتقدم  
للترشيح من أجل التغيير ...  
وأن ٢٦ سنة كفاية .

♥ إنه من المسلم به أن الحياة  
السياسية فى مصر تحتاج  
لتعديل وتغيير جذرى حتى  
ترقى ونعيش ما بعد الثورات  
والحروب حياة ديمقراطية  
بمعناها الواسع والمعروف فى  
العالم من شرقه إلى غربه  
عالم له من القواعد  
والضمانات لمباشرة الحرية  
السياسية فى كافة مراحلها ،  
لقد سئم الشعب حياة الحزب  
الواحد ، التى عشناها بعد  
ثورة يوليو بمسمياتها المختلفة  
حتى انتهت بالاتحاد

♥ ترشيح مبارك أصبح مثار  
جدل فى الأيام الحالية  
ومعرفة حقيقة رغبة الرئيس  
فى إعادة الترشيح ...  
وامتلات الساحة بالتخمينات  
وسط هوجة من البعض فى  
الإعلان عن ترشيح نفسه  
لرئاسة الجمهورية إما عن  
استقلالية أو من داخل حزب  
من الأحزاب الهولامية التى  
تعيش وتعيش فى الأرض دون  
فاعلية ودون وجود على الأرض  
ويلا شعب وكما نتمنى أن  
تقتدى بالدول المتقدمة فى  
تعديل أسس تأسيس الأحزاب .  
♥ إن ما نراه فى الشارع وما  
نقرؤه فى الصحف قومية أم  
معارضة بأن تعديل المادة ٧٦  
من الدستور فتح الباب  
للترشيح بدلاً من النظام  
القديم ، نقول بأمانة إذا

تتعدد السياسات بتغيير الأشخاص هذا ما أوصلنا إلى اقتصاد مُخرب يخرج من أزمة إلى كارثة لغياب البرنامج أصبح الكل لا يجتهد ، وأصبحت السياسة الاقتصادية والاجتماعية ملعباً واسعاً يتصارع فيه أفراد الحزب الوطنى من أجل السلطة والتسلط على الشعب الذى مازال طوال السنوات الطويلة الماضية قابلاً فى مقاعد المتفرجين يرى ويسمع ولا يتكلم ولكن يتألم على الحالة التى وصلت إليها مصر سياسياً ... رموز تحتل كراسى السلطة على مدار أكثر من ثلاثين عاماً لم تغير من أسلوب عملها ولم تتغير فى نظامها وتسلطها لتبقى وليبقى من حولها من فساد ومفسدين أمام الفوضى السياسية التى نعيشها وتحكمها قواعد وضعها الحزب الحاكم لصالحه ... نقول إن مباركاً برئ من هذا وذاك لأنها بطانة يصعب ضمان نقائها وولاؤها لمصر بقدر ولائها لأنفسها وإن كانت تدین بالولاء للرئيس من أجل البقاء فقط .

♥ لابد أن يبدأ التغيير ليشمل كل شئ وأن يعدل الدستور فى جميع بنوده وأن يتخلص من كل المواد الاشتراكية لأنها غير موجودة على الأرض نريد دستوراً يعطى للشعب ما يريد ليعطى الشعب بدوره لكل فرد يعيش على أرض مصر ما يريد من حياة هنيئة ومستقبل مشرق يعون الله إذا خلصت النوايا .

♥ الفترة القادمة نريد من مبارك فيها أن يغير خريطة مصر السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، أن تكون الفترة القادمة فترة تحول إلى الحرية ونقل حضارية إلى الأفضل فى النظام السياسى المصرى وأن يشارك شعب مصر وأن ينزل إلى الساحة من مقاعد المتفرجين ليدلى بدلوه ويقول رأيه ويختار من يريد .

♥ المرحلة القادمة تحتاج من الرئيس مبارك الكثير لقد أضاف فى سجله من الأعمال الوطنية ما شهد له الجميع والآن جاءت المرحلة الهامة التى تحتاج إلى إنجاز سياسى يكون الأول من نوعه فى حياة

مصر رغم جودة النظام الحزبى قبل الثورة إلا إنه كان معيباً وأوصل البلاد إلى فساد من نوع آخر .

♥ إننا نريد إصلاحاً ولنستفد من تجارب الآخرين إننى لا أقول أوروبا وأمريكا ولكن أقول الهند ودول أخرى ليست متقدمة اقتصادياً ولكنها عريقة سياسياً ولها من الأصول التى تحكم سياستها ما تجعل الحكومات تتساقط وهى فى الحكم دون أن نسمع عن تزوير لإرادة الشعب .

مصر فى حاجة إلى من يقود التغيير من أجلها بما له من خبرة وليس من الهواة المتسلقين ... نريد من مبارك التغيير الشامل نقول لا للأحزاب الحالية والجديدة فلا وجود لها فى الشارع المصرى ، لا لنسبة القطيع ٥٠ % ... أفراد المجتمع متساوون والمساواة فى الحقوق والواجبات مطلوبة .

♥ لا للحزب الواحد الذى يملك مقدرات الدولة بالميراث عن حزب مصر وعن الاتحاد الاشتراكى ■

# تعديل المادة (٧٦) من الدستور

## رؤية حزبية

### للحزب الوطني الديمقراطي

تمثل موافقة مجلسي الشعب والشورى على تعديل نص المادة ٧٦ من الدستور تمهيدا ل طرحها على الاستفتاء الشعبي يوم ٢٥ مايو ٢٠٠٥ ، ونقطة تحول تاريخية في العمل السياسي وبداية لمرحلة جديدة تشهد المزيد من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

وقد استلهم النص الذي وافق عليه مجلسا الشعب والشورى المبادئ التي تضمنها خطاب السيد رئيس الجمهورية للمجلسين حول تعديل المادة (٧٦) خاصة ما يتعلق بتحقيق الضمانات التي تكفل تقديم أكثر من مرشح إلى الشعب ليفاضل بينهم ويختار منهم بإرادته الحرة ، وكفالة الوسائل لضمان جدية الترشيح ،

وإتاحة الفرصة للأحزاب السياسية في أن ترشح إحدى قياداتها لخوض أول انتخابات رئاسية تجرى في ضوء هذا التعديل ، وتشكيل لجنة عليا يكفل لها الاستقلال الكامل والحيدة وتمتعي كافة الصلاحيات للإشراف على العملية الانتخابية ، وإجراء الاقتراع لانتخابات الرئاسة في يوم واحد ، ووضع الضمانات الكفيلة بتحقيق إشراف قضائي على عملية الاقتراع .

ويعكس نص التعديل أيضاً رؤية الحزب حول أهمية توسيع دائرة المشاركة الحزبية في مصر وفتح الأبواب أمام الأحزاب للتنافس وتقديم مرشحين في انتخابات الرئاسة

باعتبار أن الأحزاب هي القاعدة الأساسية للعمل السياسي .

ويحقق النص الجديد للمادة (٧٦) عدة أهداف أهمها :-

• إتاحة فرصة غير مسبوقه لأن يكون هناك أكثر من مرشح في انتخابات الرئاسة :-

نص تعديل المادة (٧٦) على القواعد التالية للترشيح لانتخابات الرئاسة :

- لكل حزب سياسي الحق في أن يرشح في أول انتخابات رئاسية تجرى بعد العمل بأحكام هذه المادة أحد أعضاء هيئته العليا المشكلة قبل العاشر من مايو ٢٠٠٥ ووفقاً لنظامه الأساسي .

- في الانتخابات التالية لانتخابات عام ٢٠٠٥ يكون للأحزاب السياسية

التي مضى على تأسيسها ٥ أعوام متصلة على الأقل قبل إعلان فتح باب الترشيح ، واستمرت طوال هذه المدة في ممارسة نشاطها مع حصول أعضائها في آخر انتخابات على نسبة ٥% على الأقل من مقاعد المنتخبين في كلا من مجلسي الشعب والشورى ، أن ترشح لرئاسة الجمهورية أحد أعضاء هيئتها العليا وفقاً لنظامه الأساسي متى مضى على عضويته في هذه الهيئة سنة متصلة على الأقل .

- ويلزم لقبول الترشيح لرئاسة الجمهورية في غير الحالات السابقة أن يؤيد المرشح ٢٥٠ عضواً على الأقل من الأعضاء المنتخبين لمجلسي الشعب والشورى والمجالس الشعبية المحلية للمحافظات وهو ما يبلغ نسبته ٦,٥ ٪ من إجمالي الأعضاء المنتخبين لهذه المجالس والذي يبلغ ٢٨٤٧ ، على ألا يقل عدد

المؤيدين عن ٦٥ من أعضاء مجلس الشعب ونسبة حوالى ١٤ ٪ من إجمالي أعضاء المجلس المنتخبين ، و ٢٥ من الشورى ونسبة حوالى ١٤ ٪ من إجمالي أعضاء المجلس المنتخبين و ١٠ من كل مجلس شعبى محلى للمحافظة من ١٤ محافظة على الأقل ونسبة حوالى ٤,٥ ٪ من إجمالي أعضاء هذه المجالس .

#### • ويمثل هذا التعديل نقلة نوعية في ضوابط الترشيح لرئاسة الجمهورية كما يلي :-

- يتيح هذا التعديل لأى من الأحزاب القائمة حالياً بأن تقدم مرشحاً لانتخابات الرئاسة القادمة دون أى شرط أو قيد .

- يختلف هذا التعديل عن النص الحالى للمادة (٧٦) من الدستور والذي يتطلب قيام ثلث أعضاء مجلس الشعب حوالى ٢٢ ٪ ( ١٥٢ عضواً ) باقتراح الترشيح ، وموافقة ثلثي الأعضاء حوالى ٦٦ ٪

(٢٠٣ أعضاء) لطرح اسم المرشح للاستفتاء الشعبى ، وبمقارنة الأرقام بين النص الحالى والنص المعدل يتضح الفارق الكبير في النسبة المطلوبة لترشيح فى أى من الحالات الواردة فى التعديل .

- يستهدف هذا النص أيضاً تفعيل دور مجلس الشورى والمجالس الشعبية المحلية فى الحياة السياسية بإعطائها دوراً فى عملية الترشيح لانتخابات الرئاسة ، وهو ما يتفق مع فكر الحزب بخصوص تفعيل دور هذه المؤسسات .

- سوف يجرى خلال الفترة ما بين الانتخابات الرئاسيتين القادمين (٢٠٠٥ إلى ٢٠١١) انتخابان لمجلس الشعب وانتخابان للتجديد لمجلس الشورى وانتخابان للمحليات ، وسوف تجرى هذه الانتخابات فى ظل تعديلات لقوانين مباشرة الحقوق السياسية والأحزاب ومجلسي الشعب والشورى

تستهدف دعم الحياة الحزبية وضمان نزاهة الانتخابات .

- يتيح نص التعديل تمييزاً إيجابياً لصالح الأحزاب في شروط التقدم بمرشح لانتخابات الرئاسة ، ويرتبط ذلك بنصوص الدستور ذاته التي تؤكد في المادة الخامسة على قيام النظام السياسى فى مصر على أساس تعدد الأحزاب ، كما تتفق مع رؤية الحزب الوطنى فى أهمية دعم الحياة الحزبية باعتبار الأحزاب الأداة الأساسية للمشاركة وتمثيل المصالح والتعبير عنها فى أى نظام سياسى

إنشاء لجنة مستقلة ذات أعضاء مشهود لهم بالحياد تتولى الإشراف على الانتخابات الرئاسية :-

نص تعديل المادة (٧٦) على إنشاء لجنة للانتخابات تسمى "لجنة الانتخابات الرئاسية" تتمتع بالاستقلال ، وتشكل من رئيس المحكمة الدستورية العليا رئيساً ، وعضوية كل من رئيس

محكمة استئناف القاهرة ، وأقدم نواب رئيس المحكمة الدستورية العليا ، وأقدم نواب رئيس محكمة النقض وأقدم نواب رئيس مجلس الدولة ، وخمس من الشخصيات العامة المشهود لهم بالحياد ، يختار ٣ منهم مجلس الشعب ، ويختار الاثنى الآخرين مجلس الشورى ، وذلك بناء على اقتراح مكتب كلا من المجلسين وذلك لمدة ٥ سنوات .

وتصدر قراراتها بأغلبية سبعة أعضاء على الأقل ، وتختص اللجنة بعدد من الاختصاصات أهمها :-

١ - إعلان فتح باب الترشيح والإشراف على إجراءاته وإعلان القائمة النهائية للمرشحين .

٢ - الإشراف العام على إجراءات الاقتراع والفرز .

٣ - إعلان نتيجة الانتخابات .

٤ - الفصل فى جميع التظلمات والطعون وفى جميع المسائل المتعلقة باختصاصاتها بما فى ذلك تنازع الاختصاص .

ويحدد القانون المنظم

للاختصاصات الرئاسية الاختصاصات الأخرى للجنة .

ويتوافق هذا التشكيل مع الخبرات الدولية المختلفة فى هذا المجال والتي تحرص على أن يكون تشكيل اللجان العليا المشرفة على الانتخابات جامعاً ما بين الخبرات القانونية والخبرات الأخرى خاصة السياسية ، حيث إن دور اللجنة لا يقتصر فقط على الفصل فى المنازعات القانونية بين المرشحين ولكن يتجاوز ذلك إلى تنظيم جوانب أخرى تتعلق بالعملية الانتخابية من تمويل ودعاية وغيرها من المسائل ، وهى مهام تتطلب تنوع القدرات فى هذا المجال من شخصيات ذات خبرة ولكن فى نفس الوقت مشهود لها بالحياد حتى تؤدي دورها باستقلالية ونزاهة .

وكما هو واضح من تعديل المادة ٧٦ بشأن تشكيل اللجنة التى تتولى الإشراف على الانتخابات الرئاسية واختصاصات تلك اللجنة ، نجد أن المادة ٧٦ تنص على أنها لجنة مستقلة تتكون من أعضاء مشهود لهم بالحياد ،



كما أنها تتولى الإشراف على كافة جوانب العملية الانتخابية بدءاً من تقديم طلبات الترشيح وحتى إعلان النتائج .

### إجراءات الاقتراع لانتخاب رئيس الجمهورية في يوم واحد :-

تجرى الانتخابات الرئاسية في معظم دول العالم خلال يوم واحد حرصاً على ضمان نزاهة إجراءات التصويت ، وتجنباً للآثار السلبية التي قد تترتب على إطالة عملية الاقتراع من إشاعة جو من عدم الاستقرار والاضطراب والبلبلية ، بما يؤثر على إرادة الناخب ونزاهة العملية الانتخابية ، ومن هذا المنطلق نص تعديل المادة (٧٦) على أن تجرى هذه الانتخابات تحت الإشراف القضائي في يوم واحد .

### قانون تنظيم انتخاب رئيس الجمهورية :-

فور الموافقة على نص تعديل المادة (٧٦) من خلال الاستفتاء الشعبي سوف يبدأ الحزب الوطني في طرح رؤيته للقانون الذي ينظم

عدداً من المسائل الهامة المتعلقة بانتخابات الرئاسة ، ومنها تنظيم عملية الترشيح ، وتلقى طلبات المرشحين ، والتأكد من توافر الشروط التي حددها الدستور ، وإعلان أسماء المرشحين ، وتنظيم الدعاية الانتخابية واستخدام وسائل الإعلام ، وتنظيم عملية الإنفاق المالى ، والنظر في الطعون في نتيجة الانتخابات ، وغيرها من المسائل المتعلقة بتنظيم الانتخابات الرئاسية .

### الرقابة السابقة للمحكمة الدستورية :-

نص تعديل المادة (٧٦) على قيام رئيس الجمهورية بعرض مشروع القانون المنظم للانتخابات الرئاسية على المحكمة الدستورية العليا بعد إقراره من مجلس الشعب وقبل إصداره لتقرير مدى مطابقته للدستور ، فإذا قررت المحكمة عدم دستورية نص أو أكثر من نصوص التشريع رده رئيس الجمهورية إلى مجلس الشعب لإعمال مقتضى هذا القرار وتستهدف هذه

الرقابة الدستورية السابقة على قانون تنظيم انتخابات الرئاسة تحقيق الاستقرار الدستوري لهذا القانون ، وضمان عدم تعارضه مع أى مبادئ دستورية .

### التصويت بنعم في الاستفتاء على تعديل المادة ٧٦ :-

بعد موافقة مجلسي الشعب والشورى على تعديل نص المادة ٧٦ من الدستور ، سوف يطرح النص المعدل للاستفتاء على الشعب يوم ٢٥ مايو ٢٠٠٥ ، ويرتب هذا الأمر على أعضاء الحزب الوطني في كافة المستويات الحزبية مسئولية المشاركة الواسعة وقيادة الحملة للتصويت بنعم في الاستفتاء الشعبى على تعديل المادة ٧٦ ، نعم لتحقيق الفرصة التاريخية لإجراء أول انتخابات رئاسية مباشرة تجرى بين أكثر من مرشح لأول مرة في مصر ، نعم لتوسيع دائرة المشاركة السياسية ، ونعم لبدأ عهد جديد يبشر بانطلاقة واعدة نحو مزيد من الديمقراطية .

# دراسة تحليلية لعلاقة المستوى المهني بالتوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي

□ دراسة ميدانية □

سمير عبد القادر عبد المطلب محمد

معيد بالمعهد العالي للإدارة والحاسب الآلي بپورسعيد

**تهدید :**

يحمل الأفراد العاملون في أى منظمة العديد من القيم التى يتبنونها ويقدرونها والتي قد تنسجم أو لا تنسجم مع القيم السائدة فى المنظمات التى يعملون بها ويُطلق على هذا الانسجام التوافق بين الفرد والمنظمة - Or - Person ganization Fit (P-O Fit) وقد بين البحث العلمى أن هناك علاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى وعلى وجه الخصوص الالتزام التنظيمى الوجدانى (O'Reilly et al. (1991 و Chatman (1991 ومن ناحية أخرى يوجد العديد من المتغيرات المرتبطة بكلا من الالتزام التنظيمى الوجدانى

وكذلك توافق الفرد مع منظمته ، ومن ضمن المتغيرات التى قد تكون مرتبطة بكلا من الالتزام التنظيمى الوجدانى والتوافق بين الفرد والمنظمة التباين بين المستويات المهنية .

**أولاً : صياغة مشكلة البحث**

استناداً إلى الدراسة الاستطلاعية التى أجراها الباحث تتمثل مشكلة البحث فى محاولة الإجابة على السؤال التالى :

هل يمكن إيجاد علاقة ارتباط بين المستوى المهني وكلا من مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى وما هى الأسس التى يمكن أن تقوم عليها تلك العلاقة ؟

**ثانياً : أهداف البحث**

يهدف البحث إلى :

١ - محاولة الوصول إلى بعض العوامل ذات الارتباط بالتوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمى الوجدانى .

٢ - السعى إلى معرفة لى مدى يمكن أن تساهم طبيعة المستوى المهني فى تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمى الوجدانى وعلى أى منطقتستند تلك العلاقة .

٣ - السعى إلى إيجاد نموذج مبدئى يساهم فى فهم العلاقة بين المستوى المهني والتوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى الوجدانى .

### ثالثاً: مصطلحات الدراسة

يمكن تعريف عدد من المتغيرات التي يتعرض لها البحث كالتى :

**الالتزام التنظيمي الوجداني** : يمكن القول إن الالتزام التنظيمي الوجداني هو المدى الذى يتطابق فيه الفرد ويندمج مع المنظمة التى ينتمى إليها ويكون غير راغب فى تركها Greenberg & Baron (1997).

**القيم التنظيمية أو الثقافة التنظيمية** : هى مفهوم عادة ما يستخدم لوصف القيم المشتركة بين أعضاء التنظيم الواحد والتى تؤثر فى اتجاهات وسلوكيات أعضاء التنظيم M.D.Cooper (2000) .

**القيم الشخصية** : وهى المعتقدات الثابتة التى من خلالها يفضل الفرد نوعاً معيناً من السلوك عن غيره Tepeci (2001) .

**التوافق بين الفرد والمنظمة** : هى حالة الانسجام بين الفرد والمنظمة التى تحدث إما بسبب أن أحد الأطراف على

الأقل يقدم ما يحتاجه الآخر أو إنهم يتقاسمون نفس الخصائص الجوهرية أو كلاهما سبق (1996) Kristof

**المستوى المهني** : فى الأدبيات الإدارية عادة ما يتم التمييز بين الوظيفة بمعنى Job والمهنة بمعنى Profession على أساس أن المهنة تتطلب قدراً أكبر من التعليم والمهارة والذى يعنينا هنا ماذا يمثل المستوى المهني كمتغير فى الدراسة وكتعريف إجرائي -opera tional definition الحالى يمكن القول إن المستوى المهني هو الوضع التدرجى للأفراد على درجات سلم المهنة الواحدة والذى من خلاله يمكن الحكم على وضعية وكذلك تميز الأفراد فى تلك المهنة .

**المناخ السيكولوجي للعمل** : هى مجموعة المعتقدات والاتجاهات التى يتبنّاها الأفراد تجاه بيئة العمل المباشرة Bradley & Rohrbaugh رايها: مناقشة الدراسات السابقة وبناء الإطار الفكرى للبحث :

**المتفحص للدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي** يجد أنها كثيفة ومتعددة وأن الباحثين علاوة على دراسة محدثاته ، مثل : دراسة Wright and Rohrbaugh (2001) والتى توصلت إلى نجاح النموذج رباعى الأطراف (خصائص الوظيفة ، محيط العمل ، المناخ السيكولوجي للعمل ، حوافز العمل ) فى التنبؤ بالالتزام التنظيمي (الوجداني) كما أوضح تحليل الارتباط المتعدد حيث اتضح أن النموذج كان مسؤولاً عن أكثر من ٥٠ ٪ من الاختلاف فى مستويات الالتزام التنظيمي ، ودراسة الكتيبى (2001) التى توصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرات الشخصية والالتزام التنظيمي ( كلما زاد السن وسنوات الخبرة زاد الالتزام ، وكذلك زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بين المتزوجين والذكور ) ، دراسة مقرض (1997) والتى توصلت كذلك إلى وجود تأثير جوهري

ودراسة أبى رجب (1999) والتي بينت أنه توجد علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والالتزام التنظيمى .

وقد أظهر البحث أن من ضمن محددات الالتزام التنظيمى التوافق بين الفرد والمنظمة ومن أمثلة الدراسات العديدة التى دعمت تلك العلاقة ( Chatman, 1991 ; O'Reilly, et al., 1991) .

وعلى حد علم الباحث ، لا توجد أى دراسات فى الأدبيات العربية عالجت مفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة ، فى حين وجد عدد من الدراسات العربية التى تعرضت لمفهوم قيم العمل والتوافق فى اتجاهات العمل (مثل عبد الرحمن : ١٩٩٨ الشيخ : ١٩٩٧) ويعد الاستقرار بحثيا على وجود العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمى ، فإنه من المفيد محاولة القيام بتحليلات تساعد فى فهم أعمق من خلال دراسة متغيرات أخرى

بمعنى أن الأفراد الذين أبدوا رغبة فى البقاء بالمنظمة (لأنهم يريدون أن يبقوا) يكونون أكثر من الآخرين ولاأً لوظيفتهم ، وعملهم ، ولسارهم الوظيفى ، ودراسة ريان (2000) والتي بينت دور الوساطة Mediation الذى يقوم به إدراك الأفراد للدعم التنظيمى على العلاقة بين الالتزام التنظيمى وبعض المتغيرات الموقفية التى تم اختبارها فى دراسات سابقة مثل العدالة الإجرائية والعدالة والتوزيعية وغيرها، وأضافت الدراسة هذه إلى تلك المتغيرات متغيراً آخر (درجة الاستقلالية) Huslid & Day (1991) وقد أيد البحث وجود علاقة تصاعل بين كل من الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل كما يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل كما أظهر أن هناك علاقة عكسية بين كلا من الالتزام التنظيمى والاندماج فى العمل والميل إلى ترك العمل ،

للمتغيرات الفردية على الالتزام التنظيمى ، ودراسة Duham (1994) توصلت إلى أن توافر قدر من مشاركة العاملين فى اتخاذ القرار وكذلك مد العاملين بنتائج أعمالهم أثرت على مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى أكثر من الالتزام التنظيمى الاستمرارى والمعمارى . ودراسة الكلابى (2000) أظهرت وجود علاقة معنوية طردية بين اهتمام الرؤوس بالرئيس واهتمام الرئيس بالرؤوس والرضا الوظيفى والولاء التنظيمى ، وعلاوة على دراسة المحددات قاموا كذلك بمجهودات بحثية لدراسة مترتبات الالتزام التنظيمى على الأداء التنظيمى وعدد من المتغيرات الأخرى ، مثل دراسة Cohen (1996) وظهر من خلالها أن الالتزام التنظيمى الوجدانى هو أكثر ارتباطاً بمتغيرات الاندماج فى العمل ، والاندماج فى الوظيفة والولاء للمسار الوظيفى عن الالتزام الاستمرارى والمعمارى .

أن تلك البيئة تمثل الأداة التي يصل بها المهني إلى غاياته المهنية وإنجازاته ، وللتدليل على ذلك فقد توصل كلا من (1996) Glass and McKnight إلى أن عدم التحكم في الوظيفة uncontrollability له أثر سلبي على الحالة السيكولوجية بدرجة كبيرة عندما يوجد تعارض بين طموحات المسار الوظيفي وإنجازات الوظيفة . فزيادة المهنية تقود إلى رقى طموحات المسار الوظيفي والذي قد تتعارض بشكل أو بآخر مع ظروف بيئة العمل ويتوقع زيادة التعارض بزيادة المستوى المهني ومن ثم فإنه يتوقع "أن يتم تسجيل مستويات مختلفة في إدراك جودة المناخ السيكولوجي في المنظمة تتناسب عكسيا مع الارتقاء في المستوى المهني". واستنادا إلى أن إدراك المهنيين للمناخ السيكولوجي للمنظمة له وزن نسبي كبير لديهم فإنه يُتوقع أن يكون له تأثير على مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة ،

إليه بخصوص الأشخاص المهنيين ، وهو أن الأفراد المهنيين يمثل الإنجاز لهم قيمة شخصية ذات أهمية كبيرة يتوقع أن ترتبط بالمستوى المهني للفرد ، كما أن ذلك الإنجاز يعتمد بصفة كبيرة في سبيل تحقيقه على عدد من المتغيرات منها جودة البيئة السيكولوجية للعمل وذلك في ضوء تعريف المناخ السيكولوجي للمنظمة بأنه مجموعة من المعتقدات والاتجاهات الخاصة بالفرد تجاه بيئة العمل المباشرة . حيث يختلف إدراك الأفراد في نفس العمل لبيئة العمل التي يعملون فيها ، ومن ثم فإنه يتوقع أن يسجل الأفراد إدراكات مختلفة فيما يخص متغيرات (أبعاد) المناخ السيكولوجي . ومن خلال ارتقاء الفرد على سلم المهنة ترتقى معه الرغبة في الإنجاز ويدورها توقعاته للمناخ السيكولوجي في المنظمة كما أن المناخ السيكولوجي ذو حساسية لدى المهنيين خاصة

قد تساهم في التأثير في مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة وكذلك مستوى الالتزام التنظيمي .

تري (1996) Kristof في صدد حديثها عن الممارسات الاجتماعية للمنظمة ، أن تلك الممارسات تعمل على تسهيل تعلم الأفراد للعديد من الأمور التنظيمية مثل براعة الأداء (من خلال تأسيس علاقات العمل) ، السياسات ، اللغة الخاصة بالمنظمة -organizational-specific language ، وتري أن تلك الأمور تبدو مرتبطة بالتوافق التكميلي بين الفرد والمنظمة -supplementary P-O fit. وقد توصل كلا من Adkins & Nauman (2002) إلى وجود علاقة ارتباط بين قيمة الإنجاز لدى العاملين والأبعاد الداخلية للرضا عن بيئة العمل (مثل النمو) وانتقائها بالنسبة للأبعاد الخارجية للرضا عن بيئة العمل (مثل المقابل المادي) .

وهناك أمر يجب الانتباه

خاصة إذا علمنا أن الدراسات البحثية مثل دراسة (Litzky) بينت أن الأفراد خاصة بسبب زيادة مستوى التعليم والوعي بالبيئة المحيطة يريدون أن يروا القيم التي يقدرونها متعكسة في المنظمات التي يعملون بها . وكذلك أظهر البحث ارتباط وجود مستويات مرتفعة من التوافق مع المنظمة والشعور بالنجاح الشخصي . (Posner et al. 1985) علاوة على أن الاتجاهات نحو بيئة العمل تعمل كوسيط بين التوافق بين أهداف الفرد والمنظمة والاتجاهات نحو العمل . (Witt & Voss 1995) ويرى عدد من الباحثين مثل (Schneider 1987) أن الأفراد ينجذبون ويشعرون بالارتياح للعمل لدى المنظمات التي تتشابه في خصائصها مع خصائصهم الذاتية ، ومن ثم فإننا نتوقع "وجود مستويات مختلفة للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة تتناسب عكسيا مع الارتقاء في المستوى المهني" .

وكذلك في ظل العلاقة المستقرة بحثيا بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي ، فيتوقع بناءا على الافتراضات السابقة (اختلاف مستويات التوافق بين الفرد والمنظمة في علاقة عكسية مع المستويات المهنية ) وجود تلك العلاقة بين مستويات الالتزام التنظيمي والمستويات المهنية ، هذا من جانب ، ومن جانب آخر فقد سجل البحث وجود علاقة معنوية بين أبعاد خاصة بالمتنح السيكولوجي للعمل والالتزام التنظيمي (الوجداني) Wright and Rohrbough (2001) فإذا أخذنا في الاعتبار أن الالتزام التنظيمي الوجداني يعد أكثر أنواع الالتزام التنظيمي قبولا من بين الأنواع الأخرى للالتزام التنظيمي كما أشار لذلك كل من (Mathieu & Allen & Meyer 1990) ، (Zajac 1993) وكذلك ما قرره البحث من أنه مع عدم إغفال التأثير المتبادل بين البعدين الوجداني والبقائي للالتزام التنظيمي ،

تشير النتائج إلى أفضلية أو أولوية استخدام البعد الوجداني في التأثير على الالتزام البقائي ، حمودة . (2001)

خامسا: فروض وتساؤلات البحث بناءً على النقاش البحثي السابق يمكن للباحث صياغة فروض البحث كالتالي :

#### الفرض الأول :

هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات إدراك الأفراد لجودة المتنح السيكولوجي العام للمنظمة تتناسب عكسيا مع الرقي في المستوى المهني بالنسبة للأفراد العاملين في المراكز الطبية الحكومية في مدينة طنطا .

ويمكن تقسيم ذلك الفرض الرئيسي إلى الفروض الفرعية التالية :

١ - هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك جودة المتنح السيكولوجي العام للمنظمة بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحالييل لصالح فنيي الأشعة

والتحليل .

٢ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى

إدراك جـسـودة المناخ

السيكولوجي العام

للمنظمة بين الأطباء وهيئة

التمريض لصالح هيئة

التمريض .

٣ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى

إدراك جـسـودة المناخ

السيكولوجي العام

للمنظمة بين فئتي الأشعة

والتحليل و هيئة التمريض

لصالح هيئة التمريض .

الفرض الثاني :

هناك اختلافات ذات دلالة

إحصائية في مستويات التوافق

المدرک بين الفرد والمنظمة

تناسب عكسيا مع الرقي في

المستوى المهني بالنسبة للأفراد

العاملين في المراكز الطبية

الحكومية في مدينة طنطا .

ويمكن تقسيم ذلك الفرض

الرئيسي إلى الفروض الفرعية

التالية :

١ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى

التوافق المدرک بين الفرد

والمنظمة بين الأطباء

وفئتي الأشعة والتحليل

لصالح فئتي الأشعة

والتحليل .

٢ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى

التوافق المدرک بين الفرد

والمنظمة بين الأطباء

وهيئة التمريض لصالح

هيئة التمريض .

٣ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى

التوافق المدرک بين الفرد

والمنظمة بين فئتي الأشعة

والتحليل وهيئة التمريض

لصالح هيئة التمريض .

الفرض الثالث :

هناك اختلافات ذات دلالة

إحصائية في مستويات

الالتزام التنظيمي الوجداني

للأفراد تناسب عكسيا مع

الرقي في المستوى المهني

بالنسبة للأفراد العاملين في

المراكز الطبية الحكومية في

مدينة طنطا .

ويمكن تقسيم ذلك الفرض

الرئيسي إلى الفروض الفرعية

التالية :

١ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى الالتزام

التنظيمي الوجداني بين

الأطباء وفئتي الأشعة

والتحليل لصالح فئتي الأشعة

والتحليل .

٢ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى الالتزام

التنظيمي الوجداني بين

الأطباء وهيئة التمريض

لصالح هيئة التمريض .

٣ - هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى الالتزام

التنظيمي الوجداني بين فئتي

الأشعة والتحليل وهيئة

التمريض لصالح هيئة

التمريض .

تساؤلات البحث :

بناءً على الفروض السابقة

فإن الباحث قام بصياغة

التساؤل التالي :

هل يمكن أن يقوم التفاعل

بين إدراك جـسـودة المناخ

السيكولوجي العام للمنظمة و

و المستوى المهني بتفسير

التباين في كلا من التوافق

المدرک بين الفرد والمنظمة

والالتزام التنظيمي الوجداني  
بين المستويات المهنية ٩

#### سادسا : حدود البحث

هناك عدد من المحددات  
التي يجب الإشارة إليها  
بخصوص نطاق الدراسة  
الحالية وهي :

١ - أن الدراسة الحالية  
اقتصرت على المراكز  
الطبية الحكومية العاملة  
في مدينة طنطا ، وهي  
منظمات طبية لا يوجد بها  
عناية سريرية وإنما نطاق  
العمل بها يقتصر على  
الخدمة العلاجية  
الخارجية . out-patient

٢ - تم قياس متغير التوافق  
بين الفرد والمنظمة من  
خلال الطريقة المباشرة أو  
المدركة ، وليس بالطريقة  
المحسوبة أو الغير مباشرة  
، ورغم أن البحث العلمي  
أظهر وجود ترابط بين  
نتائج الطريقتين ، إلا أن  
كثيراً من الباحثين  
يفضلون الطريقة الغير  
مباشرة على الطريقة  
المباشرة .

٣ - أن الدراسة الحالية عند  
تعرضها لمتغير مدى إدراك  
الأفراد لجودة المناخ  
السيكولوجي للمنظمة  
تعاملت معه على أساس  
المقياس العام له من خلال  
جميع الأبعاد الخاصة به  
دون التعامل مع كل بعد  
على حدة .

#### سابعاً : أسلوب البحث

اعتمد البحث على كلا من  
الدراسة المكتبية والدراسة  
الميدانية :

#### ١- الدراسة المكتبية :

وتمت من خلال مراجعة  
الأدبيات المتعلقة بمتغيرات  
الدراسة بهدف الحصول على  
البيانات الثانوية المطلوبة  
لدراسة وكذلك لتدعيم  
التأصيل العلمي لها .

#### ٢- الدراسة الميدانية :

وذلك من خلال تصميم  
قائمة للاستقصاء مكونة من  
٧٣ سؤالاً لجمع البيانات  
الأولية عن متغيرات الدراسة  
وقد تم عرض قائمة  
الاستقصاء على عدد من  
الباحثين بهدف تقييمها

وأجراء أى تعديلات ملائمة  
عليها وكذلك تم اختبارها على  
عينة محدودة من العاملين في  
المركز الطبي العام لمدينة  
طنطا ، ثم استخدامها بصورة  
نهائية لجمع بيانات الدراسة .

وقد تم تحديد حجم العينة  
الملائم بعد دراسة مجتمع  
الدراسة والبالغ ٧٦٩ مفردة  
(من خلال الأربعة مراكز  
الطبية العاملة في مدينة  
طنطا) بمقدار ١١٣ مفردة  
بواقع ٥١ طبيباً ، ١٥ فني  
أشعة وتحاليل ، و٤٧ ممرضة  
وممرضاً وذلك من خلال  
استخدام صيغة Cochran  
لاختيار الحجم الملائم لعينة  
الدراسات البحثية James E.  
Bartlett et al (2001).

وقد اعتمد الباحث بصفة  
أساسية عند دراسة مدى  
صحة فروض بحثه على تحليل  
الانحدار الخطي المتعدد Mul-  
tiple Linear Regression ،  
وتحليل التباين أحادي الاتجاه  
One-Way ANOVA، وكذلك  
تحليل One-Way ANCOVA،  
وذلك باستخدام البرنامج  
الإحصائي SPSS , Version 11



## تصميم الدراسة

### ١ - المقاييس المستخدمة في الدراسة :

اشتملت قائمة الاستقصاء على مقياس التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة Cable (1996), and Judge ومقياس الالتزام التنظيمي الوجداني (1997), Meyer & Allen ومقياس إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة Michael Cameron (2000).

### ٢ - قياس الثبات لتغيرات البحث

تم تحديد قيمة درجة ثبات المقاييس المستخدمة في البحث من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وذلك بالنسبة للمقاييس المنفردة وكذلك للمقاييس الفرعية للمناخ السيكولوجي . وقد اتضح أنه يمكن الثقة في المقاييس المستخدمة في البحث فيما يخص الثبات ، حيث أنها كلها تجاوزت نسبة السبعين في المائة (٠,٧٠) ،

التي أقرحها عدد من الباحثين من أمثال

Nunnally (1978) and Cronbach (1950) <sup>(1)</sup> .

## أولاً : تحليل البيانات والاختبار الإحصائي للفروض

### ١ - الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة

بلغت نسبة الذكور في عينة الدراسة ٦٣,٧٪ بواقع ٧٢ مفردة بينما بلغت نسبة الإناث ٣٦,٣٪ بواقع ٤١ مفردة ، بلغت نسبة المتزوجين ٨٤,١٪ بواقع ٩٥ مفردة بينما بلغت نسبة غير المتزوجين ١٥,٩٪ بواقع ١٥ مفردة ، وبلغ متوسط السن للعينة ٢٧,٩ سنة ، وبلغ متوسط سنوات الخبرة لعينة الدراسة ٩,١٨ سنة .

### ٢ - تحليل بيانات الدراسة :

أولاً : المستوى المهني وعلاقته بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

١ - دراسة أثر المستوى المهني على إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

قام الباحث بدراسة علاقة متغير المستوى المهني بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ،

وذلك من خلال التحكم في المتغيرات الديموجرافية الأخرى (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية ، الخبرة الوظيفية ) ، بمعنى التأكد من وجود أثر إضافي للمستوى المهني على إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة يثبتي أثر المتغيرات الديموجرافية الأخرى . ولكي يتم ذلك فقد قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression ،

يوضح جدول (١)

ملاحظات على جدول (١) :

١ - اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors ، أنه تم إدخال المجموعة الخاصة بالمتغيرات الديموجرافية أولاً والتي شملت متغيرات السن ،

(1) Feo. Javier Llorens et al, Influence of Support leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning, Innovation and Performance: an Empirical Examination, Technovation, 25, 2005, p.1164

ومعرفة إذا ما كان للمستوى المهني تأثير على مستوى إدراك المناخ السيكولوجي العام علاوة على تأثير المتغيرات السابقة .

السيكولوجي العام لمنظمتهم ، وأتبع ذلك بإدخال متغير المستوى المهني ، بحيث تم عزل تأثير المجموعة الديموجرافية

الجنس ، والحالة الاجتماعية ، والخبرة الوظيفية ، ورصد تأثيرها على مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ

### جدول (١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر المستوى المهني على المناخ السيكولوجي

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.554	0.307	0.281	2.76506	0.307	11.942	4	108	0.000
2	0.731	0.534	0.507	2.28900	0.227	25.797	2	106	0.000

٢- دراسة حدود التباين في إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة باختلاف المستوى المهني ، قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق بين المستويات المهنية المستخدمة في البحث وهي الأطباء وفنيو الأشعة والتحاليل ، وهيئة التمريض وذلك فيما يخص مدى إدراكهم لجودة المناخ السيكولوجي العام لمنظمتهم .

٤- إنه يوجد علاقة ارتباط معنوي بين المستوى المهني وإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ، وذلك بعد التحكم في تأثير المتغيرات الديموجرافية  $R^2 \text{ change} = 0.227, F(1, 107) = 25.797, p < 0.01$  ، ويلاحظ أن متغير المستوى المهني يعد مسؤولاً عن مقدار ٢٢٪ نسبة إضافية في تباين مدى إدراك العاملين لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

٢- اعتمد الباحث على درجة ثقة مقدارها ٩٥ ٪ ، ومستوى معنوية ٥ ٪ .  
٣- يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط واضحة بين المتغيرات الديموجرافية ومدى إدراك الأفراد للمناخ السيكولوجي للمنظمة  $R^2 = 0.307, F(4, 108) = 11.94, p < 0.01$  كما أن تلك المتغيرات الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالي ٢٨ ٪ من التباين في إدراك المناخ السيكولوجي ،  $\text{adjusted } R \text{ squared} = 0.281$

نسبيا ، وتعنى أن حوالى ٢٤٪ من التباين فى مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة يمكن إرجاعه إلى الاختلاف فى المستويات المهنية . حيث إنه وجد فروقا ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة فى البحث ، إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

إحصائية فيما يتعلق بإدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة بين المستويات المهنية  $F(2,113) = 16.85, p < 0.01$  ومن ثم فإنه يتم قبول الفرض البديل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ - بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Squared نجد أنها ٠.٢٣٥ ، وهى قيمة كبيرة

والجدول التالى يوضح تحليل التباين أحادى الاتجاه المستخدم فى البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية فيما يخص مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى للمنظمة .

ملاحظات على جدول (٢) :

١ - يتضح من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة

**جدول (٢) التباين فى إدراك المناخ السيكولوجى العام بين المستويات المهنية**

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	279.335	2	139.668	16.853	.000.	0.235
Intercept	50534.194	1	50534.194	6097.842	.000.	0.982
Group	279.335	2	139.668	16.853	.000.	0.235
Error	911.595	110	8.287			
Total	67931.365	113				
Corrected Total	1190.930	112				

للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنى الأشعة والتحليل ، ومستوى هيئة التمريض .

٢ - إنه بالرغم من وجود فروق لمتوسطات الحسابية بين مستويى فنى الأشعة والتحليل ومستوى هيئة التمريض إلا إن تلك الفروق لا

عدم وجود التجانس بين تلك المستويات ( كما اتضح من اختبار levene الذى أجراه الباحث ) وكما يظهر فى الجدول التالى:

ملاحظات على جدول (٢) :

١ - يتضح من التحليل السابق أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهني

■ المصدر: مخرجات برنامج SPSS

٢ - تحديد مواضع التباين فى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجى العام للمنظمة بين المستويات المهنية .

وقد اختار الباحث طريقة Dunnett C لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض

تعد ذات دلالة إحصائية .

٣ - عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهني للأطباء وكلا من مستوى فنيي الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (٢٧٧٢، ٣ بين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٢،٧٠٢٦ بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحاليل) .

ومن التحليل السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام لمنظمة بين المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لفنيي الأشعة والتحاليل لصالح فنيي الأشعة

والتحاليل ، مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحاليل لصالح فنيي الأشعة والتحاليل " . وكذلك اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة في إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة بين المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام

للمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض " كما أننا نجد أن تلك الفروق أكبر من الفروق بين المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لفنيي الأشعة والتحاليل ، كذلك ظهر عدم الدلالة الإحصائية للفروق بين مستوى فنيي الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعي الثالث القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة بين فنيي الأشعة والتحاليل و هيئة التمريض لصالح هيئة التمريض" .

#### جدول (٣) تحليل تباين إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error
Dunnett C	Doctors	Technicians	* - 2.7026	0.62222
		Nurse Staff	* - 3.2772	0.59786
	Technicians	Doctors	* 2.7026	0.62222
		Nurse Staff	* - 0.5746	0.31385
	Nurse Staff	Doctors	* 3.2772	0.59786
		Technicians	0.5746	0.31385

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

\* عند الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

الوظيفية ) ، بمعنى التأكد من وجود أثر إضافي للمستوى المهني على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة يتخطى أثر المتغيرات الديموجرافية الأخرى . ولكي يتم ذلك فقد قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد Mul-tiple Linear Regression ويوضح الجدول التالي نتائج التحليل الخطي المتعدد

١-دراسة أثر المستوى المهني على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ،  
قام الباحث بدراسة أثر متغير المستوى المهني على مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم التي يعملون بها ، وذلك من خلال التحكم في المتغيرات الديموجرافية الأخرى ( الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية ، الخبرة

ومن ثم فإن الفرض الأول القائل بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة تناسب عكسياً مع الرقي في المستوى المهني بالنسبة للأفراد العاملين في المراكز الطبية الحكومية " يُعد مقبولا جزئيا .  
ثانياً: علاقة المستوى المهني بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة

جدول (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر المستوى المهني على التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.318	0.101	0.068	0.72167	0.101	3.035	4	108	0.020
2	0.607	0.369	0.333	0.61041	0.268	22.478	2	106	0.000

الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالي ٧ ٪ فقط من التباين في إدراك المناخ السيكولوجي  $\text{adjusted R squared} = 0.068$  ٤ - توجد علاقة ارتباط معنوية بين المستوى المهني والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، وذلك بعد التحكم في تأثير المتغيرات

درجة ثقة مقدارها ٩٥ ٪ ، ومستوى معنوية ٥ ٪ .  
٣ - يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط بين المتغيرات الديموجرافية والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة =  $R^2$  0.10 , F (4,108)  $p < 0.05$  3.035  
كما أن تلك المتغيرات

المصدر: مخرجات برنامج SPSS  
ملاحظات على جدول (٤) :  
١ - اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors ، هو الحال بالنسبة للتحليل الإحصائي السابق .  
٢ - اعتمد الباحث على

$$R^2 \text{ change} = 0.268, F$$

$$(1,107) = 22.478, p < 0.01$$

ويلاحظ أن متغير المستوى المهني يعد مسؤولاً عن مقدار حوالى ٢٧ ٪ نسبة إضافية في تباين مدى إدراك العاملين لتوافقهم مع منظماتهم علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

٢- دراسة حدود التباين في التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة باختلاف المستوى المهني :

قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق في إدراك الأفراد لتوافقهم مع

منظمتهم بين المستويات المهنية المستخدمة في البحث والجداول التالية توضح النتائج التى تم التوصل إليها : والجدول التالى يوضح تحليل التباين أحادى الاتجاه المستخدم فى البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية فى مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم بين المستويات المهنية .

ملاحظات على جدول (٥) :

١ - يتضح من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بإدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم بين المستويات المهنية

$$F(2,113) = 10.85, p < 0.01$$

، ومن ثم فإنه يتم رفض

فرض العدم القائم على عدم وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية ويتم قبول الفرض البديل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ - بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Eta Squared نجد أنها ٠,٢٤٧، وهى قيمة كبيرة نسبياً، وتعنى أن حوالى ٢٥ ٪ من التباين فى مدى إدراك الأفراد لتوافقهم مع منظماتهم يمكن إرجاعه إلى الاختلاف فى المستويات المهنية .

٣ - حيث أنه وجد فروقا ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة فى البحث ، إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

جدول (٥) تحليل التباين في التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	21.696	2	10.848	29.194	.000.	0.347
Intercept	1565.878	1	1565.878	4214.056	.000.	0.975
Group	21.696	2	10.848	29.194	.000.	0.347
Error	40.874	110	0.372			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

٣- تحديد مواضع التباين في التوافق المدرك بين الضرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

وقد اختار الباحث طريقة Tukey HSD لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض وجود التجانس بين تلك المستويات (بناءً على عدم معنوية اختبار levene ) .

ويوضح الجدول التالي نتيجة ذلك الاختبار :  
ملاحظات على جدول (٦) :

١ - يتضح من الجدول أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهني للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنيي الأشعة والتحليل ، ومستوى هيئة ، إنه بالرغم من وجود فروق للمتوسطات الحسابية بين مستويي فنيي الأشعة والتحليل ومستوى هيئة التمريض إلا إن تلك الفروق لا تعد ذات دلالة إحصائية .

٢ - عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهني

للأطباء وكلا من مستوى فنيين ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (٩٣ ، ٠ بين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٦١ ، ٠ بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحليل ) .

ومن هذا التحليل يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لفنيي الأشعة والتحليل لصالح فنيي الأشعة والتحليل مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحليل لصالح فنيي الأشعة والتحليل" وكذلك ظهر من خلال التحليل الإحصائي وجود فروق معنوية في متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين كلا من

المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض" كما أننا نلاحظ أن هذا الفرق أكبر من الفرق بين المستوى المهني للأطباء وفنيي الأشعة والتحليل . كما أن التحليل الإحصائي أظهر عدم دلالة الفروق في متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستوى المهني لفنيي الأشعة والتحليل ومستوى هيئة التمريض ، مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعي الثالث القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين فنيي الأشعة والتحليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

## جدول (٦) تحليل التباين في التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error	Sig.
Tukey HSD	Doctors	Technicians	* - 0.6118	0.17905	0.003
		Nurse Staff	* - 0.9342	0.12326	0.000
	Technicians	Doctors	* - 0.6118	0.17905	0.003
		Nurse Staff	* - 0.3225	0.18077	0.180
	Nurse Staff	Doctors	* - 0.9342	0.19353	0.000
		Technicians	0.3225	0.12074	0.180

\* تعد الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥

كما أن تلك المتغيرات الديموجرافية تعد مسؤولة عن حوالي ١٤٪ من التباين في إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة  $\text{adjusted R squared} = 0.144$

٤ - إنه يوجد علاقة ارتباط معنوية بين المستوى المهني والالتزام التنظيمي الوجداني ، وذلك بعد التحكم في تأثير المتغيرات الديموجرافية

$$R^2 \text{ change} = 0.609, F(2, 106) 149.878, p < 0.01$$

وبلاحظ أن متغير المستوى المهني يعد مسؤولاً عن مقدار حوالي ٦١٪ نسبة إضافية في تباين مدى إدراك العاملين لتوافقهم مع منظماتهم علاوة على تأثير المتغيرات الديموجرافية .

### Multiple Linear Regression .

ويوضح الجدول التالي نتائج

التحليل الخطي المتعدد

ملاحظات على جدول (٧) :

١ - اعتمد الباحث على أسلوب التنبؤ من خلال المجموعات المرتبة Ordered Sets of Predictors ، هو الحال بالنسبة للتحليلات الإحصائية السابقة .

٢ - اعتمد الباحث على درجة قوة مقدارها ٩٥ ٪ ، ومستوى معنوية ٥ ٪ .

٣ - يلاحظ أن هناك علاقة ارتباط واضح بين المتغيرات الديموجرافية والالتزام التنظيمي الوجداني ،  $R^2 = 0.175, F(4, 108) = 5.726, p < 0.01$

ومن ثم فإن الفرض الثاني القائل "بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة تناسب عكسيا مع الرقي في المستوى المهني بالنسبة للأفراد العاملين في المراكز الطبية الحكومية" يتم قبوله جزئياً .

ثالثاً: علاقة المستوى المهني بالالتزام التنظيمي الوجداني

١ - دراسة أثر المستوى المهني على الالتزام التنظيمي الوجداني ، قام الباحث بدراسة أثر متغير المستوى المهني على الالتزام التنظيمي الوجداني للأفراد تجاه منظماتهم التي يعملون بها ، باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد



**جدول (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للدراسة أثر المستوى المهني على الالتزام التنظيمي الوجداني**

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.418	0.175	0.144	0.67181	0.175	5.726	4	108	0.000
2	0.886	0.784	0.772	0.34660	0.609	149.878	2	106	0.000

٢- دراسة حدود التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني باختلاف المستوى المهني :  
قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA وذلك لدراسة إذا ما كان هناك فروق في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية المستخدمة في البحث.

والجدول التالي يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه المستخدم في البحث بهدف تحديد مدى وجود فروق معنوية بين المستويات

المهنية فيما يخص الالتزام التنظيمي الوجداني للأفراد تجاه منظماتهم.

ملاحظات على جدول (٨) :

١ - يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية

$F(2,113) = 61.247, p < 0.01,$

ومن ثم فإنه يتم رفض فرض العدم القائم على عدم وجود فروق معنوية بين المستويات المهنية ويتم قبول الفرض البديل بوجود

فروق ذات دلالة إحصائية .

٢ - بالنظر إلى قيمة مربع إيتا Eta Squared نجد أنها ٠,٥٢٧ ، وهي قيمة كبيرة نسبياً ، وتعني أن حوالي ٥٢ ٪ من التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني يمكن إرجاعه إلى الاختلاف في المستويات المهنية .

٣ - حيث إنه وجد فروقا ذات دلالات إحصائية بين المستويات المهنية المختارة في البحث ، إذن تطلب الأمر القيام بتحليل اتجاهات ذلك التباين .

**جدول (٨) تحليل التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية**

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	31.128	2	15.564	61.247	.000.	0.527
Intercept	871.006	1	871.006	3427.859	.000.	0.969
Group	31.128	2	15.564	61.247	.000.	0.527
Error	27.953	110	0.254			
Total	1167.028	113				
Corrected Total	59.081	112				

٢- تحديد مواضع التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية،

وقد اختار الباحث طريقة Dunnette C لقياس الفروق بين أزواج المستويات المهنية كل على حدة بافتراض عدم وجود التجانس بين تلك المستويات ( استنادا إلى نتائج اختبار levene الذي أجراه الباحث ) .

ملاحظات على جدول (٩) :

١ - ويتضح من التحليل السابق أن الفروق المعنوية توجد بين المستوى المهني للأطباء والمستويين المهنيين الآخرين ، وهما مستوى فنيي الأشعة والتحليل ، ومستوى هيئة التمريض .

٢ - إنه بالرغم من وجود فروق للمتوسطات الحسابية بين مستويي فنيي الأشعة والتحليل ومستوى هيئة التمريض إلا أن تلك الفروق لا تعد ذات دلالة إحصائية .

٢ - عند المقارنة بين حجم الاختلاف بين المستوى المهني للأطباء وكلا من مستوى فنيين ومستوى هيئة التمريض فإن ذلك الفرق يتسع أكثر بين الأطباء وهيئة التمريض (٠٩) ، وبين الأطباء وهيئة التمريض مقابل ٠,٩٢ . بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحليل ) .

ومن التحليل السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لفنيي الأشعة والتحليل لصالح فنيي الأشعة والتحليل مما يجعلنا نقبل الفرض القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي الوجداني بين الأطباء وفنيي الأشعة والتحليل لصالح فنيي الأشعة والتحليل" وكذلك ظهر من خلال التحليل الإحصائي وجود فروق معنوية في متوسطات الالتزام

التنظيمي الوجداني بين كلا من المستوى المهني للأطباء والمستوى المهني لهيئة التمريض مما يجعلنا نقبل الفرض القائل " بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي الوجداني بين الأطباء وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض " كما أننا نلاحظ أن هذا الفرق أكبر من الفرق بين المستوى المهني للأطباء وفنيي الأشعة والتحليل. كما أن التحليل الإحصائي أظهر عدم دلالة الفروق في متوسطات الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستوى المهني لفنيي الأشعة والتحليل ومستوى هيئة التمريض ، مما يجعلنا نرفض الفرض الفرعي الثالث القائل "بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي الوجداني بين فنيي الأشعة والتحليل وهيئة التمريض لصالح هيئة التمريض .

## جدول (٩) تحليل التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية

Test	(I) Profession	(J) Profession	Mean Difference	Std. Error
Dunnett C	Doctors	Technicians	* - 0.9222	0.88073
		Nurse Staff	* - 1.0898	0.10821
	Technicians	Doctors	* - 0.9222	0.88073
		Nurse Staff	- 0.1676	0.09235
	Nurse Staff	Doctors	* - 1.0898	0.10821
		Technicians	- 0.1676	0.09235

\* تعد الفروق معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

التنظيمي الوجداني ،أم إنه لا يمكن إثبات تلك العلاقة. وقد أجرى الباحث تحليل ANCOVA ( تحليل التباير أحادى الاتجاه ) .

ويتطلب القيام بتحليل ANCOVA التأكيد من أن نتائج ذلك التحليل ذات قيمة بمعنى التأكيد من أنه لا توجد علاقة تفاعل معنوية بين كلا من المستوى المهني وإدراك جودة المناخ السيكولوجي العام بحيث تعدد مسؤولة عن التغيرات في المتغيرات التابعة.

أشاد إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة على التباين في إدراك التوافق بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية.

الباحث وجود اختلاف في مستويات كلا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة وكذلك الالتزام التنظيمي الوجداني باختلاف المستويات المهنية ، وأراد الباحث دراسة أثر إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة على العلاقة بين المستوى المهني وكلا من التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي الوجداني ، بمعنى هل يتفاعل إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة مع المستوى المهني بحيث يؤدي هذا التفاعل إلى حدوث التباين في مستويات كلا من متغيرات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والالتزام

ومن ثم فإن الفرض الثالث القائل "بوجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات الالتزام التنظيمي الوجداني تتناسب عكسيا مع الرقي في المستوى المهني بالنسبة للأفراد العاملين في المراكز الطبية الحكومية" يتم قبوله جزئيا .  
رابعاً، دراسة إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة على تفسير التباين في كلا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية

ويتعلق هذا التحليل بالتساؤل الخاص بالبحث حيث إنه من خلال دراسة الفروض السابقة لاحظ

بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة .

٢ - مما سبق يمكن القول ويقدر من الثقة إنه يمكننا القيام بتحليل ANCOVA والثقة في نتائجه لتقييم الفروق فيما بين المستويات المهنية مع تحديد أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجي ، وذلك استنادا إلى أن فروق التوافق المدرك بين المس نويات المهنية لا يعد دالة في التغير في إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

السيكولوجي العام للمنظمة (Prof\*Psycho) لا تعد ذات دلالة معنوية في التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة فيما بين المستويات المهنية .

$$F(2,107) = 2.29, p = 0.11, p > 0.05 ,$$

٢ - أن قيمة مربع إيتا = ٠,٠٤ وهذا يدعم بدرجته كبيرة حقيقة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة بين التفاعل بين كلا من المستوى المهنية وإدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ، حيث إن قيمة  $\epsilon$  % تعد نسبة ضئيلة للتنبؤ

دراسة التواجد تفاعل بين المستوى المهني وإدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ذات دلالة معنوية في التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة .

يوضح الجدول التالي تحليل تجانس الانحدار للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والتفاعل بين المستوى المهني وإدراك المناخ السيكولوجي العام . ومن جدول (١٠) يتضح :

١ - أن العلاقة التفاعلية بين كلا من المستوى المهني وإدراك جودة المناخ

جدول (١٠) تحليل تجانس الانحدار للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والتفاعل بين المستوى المهني

وإدراك المناخ السيكولوجي العام

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	26.137	5	5.227	15.352	0.000	0.418
Intercept	5.377	1	5.377	15.790	0.000	0.129
Prof	1.853	2	0.926	2.720	0.070	0.048
Psycho	.342	1	0.342	1.004	0.319	0.009
Prof * Psycho	1.545	2	0.772	2.268	0.108	0.041
Error	36.434	107	0.341			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

اختبار الفروق بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة يعد عزل تأثير إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

وللقيام بهذا التحليل فقد قام الباحث باستخدام AN-COVA, ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار : ويتضح من جدول (١١) :

١ - أن تحليل ANCOVA معنى باختبار فرض العدم

القائل بعدم وجود فروق بين متوسطات التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة والمعدلة بأثر إدراك جودة المناخ السيكولوجي من خلال تحييد أثر ذلك المتغير ، ولكن النتائج توضح ضرورة رفض ذلك الفرض وقبول الفرض البديل بعدم تساوى تلك المتوسطات  $F(2,26) = 15.339, p < 0.01$  ٢ - أن قيمة مربع إيتا

$\eta^2 = .220$  ، وتوضح قوة العلاقة بين المستوى المهني والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، و تعنى أن حوالى ٢٢ % من التباين فى متغير التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة يمكن إرجاعه إلى المستوى المهني ، وذلك إذا ما ثبتنا تأثير مستوى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

### جدول (١١) تحليل ANCOVA لبيان التباين فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد تحييد أثر إدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	24.592	3	8.197	23.527	0.000	0.393
Intercept	12.823	1	12.823	36.802	0.000	0.252
Psycho	2.896	1	2.896	8.312	0.005	0.071
Prof	10.689	2	5.345	15.339	0.000	0.220
Error	37.978	109	0.348			
Total	2132.778	113				
Corrected Total	62.570	112				

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

تحديد مواضع التباين بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد تحييد تأثير متغير إدراك جودة المناخ السيكولوجي يوضع الجدول التالي نتائج تحليل مواضع التباين

بين المستويات المهنية فيما يتعلق بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بعد تحييد أثر إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة . من الجدول (١٢) يتضح أن هناك اختلافاً بين

المتوسطات الحاسوبية والمفترضة (صفر بعد وجود فروق بين المستويات) بين المستويات المهنية فيما يخص التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة وكما يبدو من التحليل السابق أن الفروق

المريض فروقا ذات دلالة إحصائية .	وهيئة التمريض ، بينما لا تعد الفروق بين مستويي فنيي الأشعة والتحليل وهيئة	المعنوية توجد بين المستوى المهني للأطباء وكلا من مستويي فنيي الأشعة والتحليل
----------------------------------	---	--

### جدول (١٢) مقارنة التباين بين المستويات المهنية بعد تحديد الإدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة

Contrast	Dependent Variable P - O Fit		
	Prof1-Prof 2	Prof1-Prof 3	Prof 2-Prof 3
Contrast Estimate	- 0.459	- 0.750	- 0.290
Hypothesized Value	0	0	0
I fference( Estimate - Hypothesized)	- 0.459	- 0.750	- 0.290
Std. Error	0.181	0.135	0.175
Sig.	0.013	0.000	0.101

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

ذات دلالة بين التفاعل بين كلا من المستوى المهنية وإدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة يمكن استخدامها للتنبؤ بالاختلافات بين المستويات المهنية فيما يخص الالتزام التنظيمي الوجداني ، حيث إنه يمكن القول إن ٢٨٪ من الاختلاف في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية يمكن تفسيره من خلال العلاقة التفاعلية بين المستوى المهني ومدى إدراك الأفراد لجودة

#### ومن جدول (١٢) يتضح :

١ - أن العلاقة التفاعلية بين كلا من المستوى المهني وإدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة (Prof\*Psycho) تعد ذات دلالة معنوية في التنبؤ بالتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة فيما بين المستويات المهنية  $F(2,107) = 20.25, p = 0.000, p < 0.001$

٢ - أن قيمة مربع إيتا  $\eta^2 = 0.28$  ، وهذا يدعم بدرجة كبيرة حقيقة أنه توجد علاقة

أدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة على التباين في الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية.

دراسة أرووجود تفاعل بين المستوى المهني وإدراك المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ذات دلالة معنوية في التنبؤ بالالتزام التنظيمي الوجداني .

يوضح الجدول التالي تحليل تجانس الانحدار للالتزام التنظيمي الوجداني والتفاعل بين المستوى المهني وإدراك المناخ السيكولوجي العام .

المناخ السيكلوجى العام للمنظمة .

٣ - مما سبق يمكن القول إن الفروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية هى دالة فى التغير فى إدراك جودة المناخ

السيكلوجى العام للمنظمة .  
ومما سبق يتضح أن إدراك جودة المناخ السيكلوجى العام للمنظمة يساهم فى تفسير الفروق فى الالتزام التنظيمى الوجدانى بين المستويات المهنية .

ومن ناحية أخرى فإنه لم تثبت قدرة متغير إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكلوجى للمنظمة على تفسير الفروق فى التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

جدول (١٢) تحليل تجانس الانحدار للالتزام التنظيمى الوجدانى والتفاعل بين المستوى المهنى وإدراك المناخ السيكلوجى العام

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	50.897	5	10.179	133.100	0.000	0.861
Intercept	0.01073	1	0.01073	0.140	0.709	0.001
Prof	2.529	2	1.265	16.534	0.000	0.236
Psycho	1.978	1	1.978	25.860	0.000	0.195
Prof * Psycho	3.097	2	1.549	20.250	0.000	0.275
Error	8.183	107	0.0764			
Total	1167.028	113				
Corrected Total	59.081	112				

ذا نيا : نتائج وتوصيات البحث

١ - نتائج البحث

توصل البحث إلى النتائج التالية :

١ - إن كلا من فئى الأشعة والتحالييل والعاملين بهيئة التمريض سجلوا مستويات مرتفعة نسبيا من التوافق المدرك بين الفرد والمنظمة مقارنة بالمستويات

المسجلة للأطباء وذلك بالنسبة للمراكز الطبية العاملة فى مدينة طنطا .

٢ - إن مستوى الالتزام التنظيمى الوجدانى لدى كلا من فئى الأشعة والتحالييل وهيئة التمريض حقق مستويات أعلى من مستويات الالتزام التنظيمى الوجدانى لدى الأطباء .

٣ - إن إدراك جودة المناخ السيكلوجى العام للمنظمة سجل مستويات مرتفعة نسبيا لدى مستويات فئى الأشعة والتحالييل ومستوى هيئة التمريض عنه بالنسبة للأطباء .

٤ - فى حين أنه أمكن تسجيل فروق معنوية بين المستوى المهنى للأطباء وكلا

من مستوى فئتي الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فيما يتعلق بمتغيرات إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ، والتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة ، والالتزام التنظيمي الوجداني ، إلا أنه لم يمكن تسجيل فروق معنوية بين كلا من المستوى المهني لفئتي الأشعة والتحاليل ومستوى هيئة التمريض فيما يتعلق بأى من المتغيرات السابقة . ومن ناحية أخرى فإنه لم يظهر ما يميز بين كلا من فئتي الأشعة والتحاليل وهيئة التمريض فى أى من المتغيرات السابقة علاوة على أنهم سجلوا مستويات أعلى من الأطباء فى تلك المتغيرات وقد يكون ذلك بسبب الانخفاض النسبى لدافعيه المستوى المهني .

٥ - ظهر من البحث أن الفروق المعنوية فى مستوى الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستوى المهني للأطباء وكلا المستويين الآخرين لا يمكن النظر إليها بمعزل عن

متغير إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة ، حيث ظهر أن تلك الفروق فى الالتزام التنظيمي الوجداني بين المستويات المهنية تعد دالة فى التغير فى مدى إدراك الأفراد لجودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة .

ومن ناحية أخرى لم يظهر وجود تأثير لمتغير إدراك جودة المناخ السيكولوجي العام للمنظمة على التباين فى المستويات المسجلة للتوافق المدرك بين الفرد والمنظمة بين المستويات المهنية .

#### ٢ - توصيات البحث

فى ضوء النتائج السابقة وكذلك الدراسة النظرية للدراسة يوصى الباحث بالآتى :

١ - ضرورة إعطاء الاهتمام لمفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة خاصة أن هذا المفهوم لاقى اهتماما كبيرا فى البيئات الغربية بسبب أهمية هذا البعد وما أثبتته البحث العلمى من مردوداته الإيجابية المعيدة سواء على أداء الفرد

أو المنظمة .

٢ - ضرورة أن تغيّر المنظمات الحكومية من نظرتها إلى الوظيفة العامة من منطلق أن المستوى المهني له من المتطلبات التى تتجاوز حدود القواعد الروتينية الرتيبة والتي تحول بين رغبة الفرد فى تحقيق ذاته المهنية ، مما يستدعى قدراً من التجاوب والمرونة فى التعامل مع تلك المتطلبات .

٣ - يوصى الباحث بضرورة اهتمام المنظمات بالأشخاص المهنيين الذين تمثل القيم المهنية لهم أهمية كبيرة مثل الأطباء وذلك من خلال العمل على وجود البرامج والتدريبات المهنية التى يمكن أن تلبى طموحاتهم المهنية وتساهم فى تضيق الفجوة بين ما هو مرغوب فيه فى بيئة العمل وما هو كائن .

٤ - الاهتمام بتحسين جودة المناخ السيكولوجي للمنظمة خاصة إذا علمنا أن البحث الحالى أظهر وجود علاقة ارتباط بين الفروق فى



مستويات الالتزام التنظيمي  
الوجداني ومدى إدراك الأفراد  
لجودة المناخ السيكولوجي  
العام للمنظمة .

٥ - يوصى الباحث أن  
تأخذ المنظمات بأسلوب قياس  
التوافق بين الفرد والمنظمة  
عند التحاق الأفراد بها وأن  
يكون من ضمن الأساليب  
الموضوعية التي يمكن  
استخدامها في الاختيار  
والتميين وكذلك التوجيه ،  
وكذلك قياس ذلك التوافق  
بصفة دورية لمتابعة التغيرات  
المحتملة في التوافق وكذلك  
دراسة مسببات تلك التغيرات .

٦ - يوصى الباحث كذلك  
بضرورة وجود البرامج ذات  
الطابع السيكولوجي المعنية  
برفع وصيانة الروح المعنوية  
للمهنيين والتي تأخذ في  
اعتبارها تأثير الفروق المهنية  
بين العاملين لديها .

٣ - توصيات متعلقة بالبحوث  
المستقبلية :

يود الباحث أن يشير إلى  
بعض التوصيات المتعلقة  
بالأبحاث التي يمكن إجراؤها

في المستقبل تعقيبا على  
المجهود البحثي الحالي للبحث  
ومن ضمن تلك البحوث  
المستقبلية يوصى الباحث  
بالتالي :

١ - هناك حاجة إلى إجراء  
المزيد من الأبحاث المتعلقة  
بمتغير التوافق بين الفرد  
والمنظمة بوجه عام وبوجه  
خاص تلك الأبحاث المعنية  
بالتوافق المحسوب (الطريقة  
غير المباشرة) والتي ثبت بحثيا  
تمييزها عن أسلوب قياس  
التوافق المدرك (الطريقة  
المباشرة) والمطبقة في البحث  
الحالي ، حيث توجد ندرة في  
تلك النوعية من البحوث .

٢ - هناك حاجة إلى إجراء  
المزيد من البحوث التي تسعى  
في إدراك طبيعة العلاقة بين  
المستوى المهني وكلا من  
التوافق بين الفرد والمنظمة  
والالتزام التنظيمي .

٣ - هناك حاجة إلى  
استخدام مدخل التحليل  
الهيكلّي - Structural Equa-  
tion Models لملاقات  
التوافق بين الفرد والمنظمة

والتغيرات الأخرى بهدف  
البحث في العلاقات السببية  
بينهم وما يمثل ذلك من أهمية  
كبيرة لترشيد البحث العلمي  
في هذا الصدد ، وهو ما  
افتقده البحث الحالي

٤ - هناك حاجة كذلك إلى  
التعمق في بحث طبيعة الدور  
الذي يمكن أن يقوم به متغير  
إدراك جودة المناخ  
السيكولوجي في المنظمة عند  
دراسة العلاقة بين المستوى  
المهني وكلا من التوافق بين  
الفرد والمنظمة والالتزام  
التنظيمي ، وذلك من خلال  
دراسة الأبعاد المختلفة للمناخ  
السيكولوجي للمنظمة ، حيث  
اقتصرت البحث الحالي على  
دراسة المناخ السيكولوجي  
العام للمنظمة دون التطرق إلى  
تحليل أثر الأبعاد المكونة له كل  
على حدة .

#### المراجع

##### المراجع العربية

■ أحمد عبد الكريم عبد  
الرحمن ، حدود التوافق بين  
اتجاهات الإدارة والعاملين نحو  
نظم العمل ، مجلة البحوث

التنظيمية ، (دراسة تطبيقية  
فى شركات قطاع الأعمال  
العام الصناعية بمحافظة  
الدقهلية ) ، المجلة المصرية  
للدراستات التجارية ، جامعة  
المنصورة ، المجلد الخامس  
والعشرون ، العدد الأول ،  
٢٠٠١ ، ٣٧٦-٤٤٧ .

■ محمود سعد أبو رجب ،  
دراسة وتحليل أثر الفروق  
الفردية على العلاقة بين  
الرضا عن العمل والالتزام  
التنظيمي والميل نحو ترك  
العمل ، رسالة ماجستير غير  
منشورة ، جامعة القاهرة  
١٩٩٩ .

#### المراجع الأجنبية

- Cable , D., & Judge , T. A.,  
Person-organization fit , job  
choice decisions, and or-  
ganizational entry, Organiza-  
tional Behavior and Human  
Decision Processes , 67  
(3),1996, 294-311.  
■ Chatman, J. A. , Matching  
People and Organizations: Se-  
lection and Socialization, in  
Public Accounting Firms, Ad-  
ministrative Science Quarter-  
ly,1991, 36, 459-484.  
■ Chery I.L. Adkins & Stef-  
anie E. Naumann, The Value  
of Achievement and Re-

الموقفية - دراسة ميدانية - ،  
مجلة البحوث التجارية ، كلية  
التجارة ، جامعة الزقازيق ،  
المجلد الثاني والعشرون ،  
العدد الأول ، يناير 2000  
160-129

■ عبد الفتاح محمد يوسف  
مقرض ، تأثير خصائص  
الوظيفة والمتغيرات الفردية  
على الالتزام التنظيمي ، " أفاق  
جديدة" ، كلية التجارة جامعة  
المنوفية ، السنة التاسعة ،  
العدد الثالث ، ١٩٩٧ ، ٢١٧  
-٢٨٦ .

■ عبد الناصر محمد على  
حمودة ، نموذج الالتزام  
التنظيمي ثنائى البعد: تصنيف  
محددات البعدين واختيار  
العلاقة بينهما - دراسة  
ميدانية ، المؤتمر العلمى  
السنوى الثالث ، الاتجاهات  
الحديثة فى إدارة الأعمال ،  
القاهرة ، فبراير ٢٠٠١

■ محسن على الكلبى ،  
تحليل علاقة بعض المتغيرات  
الشخصية وأنماط القيادة  
الاستراتيجية بالالتزام  
التنظيمي والشعور بالعدالة

التجارية المعاصرة ، كلية  
التجارة بسوهاج جامعة جنوب  
الوادى، المجلد الثانى عشر،  
العدد الأول، يونيو ١٩٩٨  
٣٦٥-٤٤٢

■ سعد بن عبد الله الكلابى ،  
نحو أنماط قيادية جديدة  
وعلاقتها بالرضا الوظيفي  
والولاء التنظيمي - دراسة  
ميدانية - ، مجلة كلية التجارة  
للبحوث العلمية ، كلية التجارة  
، جامعة الإسكندرية ، المجلد  
السابع والثلاثون ، العدد  
الثانى ، سبتمبر ٢٠٠٠  
١٩١-٢٢٨ .

■ سوسن سالم الشيخ ، قيم  
وسلوك المرؤوسين كمثير  
وسيط بين قيم وسلوك  
الرؤوساء والفعالية التنظيمية ،  
المجلة العلمية لكلية التجارة  
فرع جامعة الأزهر للبنات ،  
العدد الرابع عشر ، يونيو  
١٩٩٧ ٨٤-١

■ عادل ريان محمد ريان ،  
أثر إدراك الأفراد للدعم  
التنظيمي كمثير وسيط على  
العلاقة بين الالتزام التنظيمي  
الوجداني وبعض المتغيرات

- Posner BZ, Kouzes JM, Schmidt WH., Shared Values Make a Difference: An Empirical Test of Corporate Culture, *Human Resource Management*, 1985, 24, 293-309.
- Schneider B. , The People Make the Place, *Personnel Psychology*, 1987, 40, 437-453.
- Barrie E. Litzky, Donam Decarolis, Corporate Social Performance, Person-Organization Fit, Organizational Firm Performance: Commitment Exploring Relationships, Retrieved March 6, 2004 from the World Wide Web: [http://www.personal.psu.edu/faculty/bx/bxl26/res/csp\\_paper.pdf](http://www.personal.psu.edu/faculty/bx/bxl26/res/csp_paper.pdf)
- Bradley E. Wright and John Rohrbaugh, Antecedents and Correlates of Organizational Commitment: Testing the Contributions of a Four-tier Conceptual Model, University at Albany, State University of New York.
- Michael Cameron, Organizational Climate and its impact upon performance : A Study of Australian Hotels in South East Queensland, unpublished PhD dissertation , Griffith University, 2000.
- Mustafa Tepeci , The Effect of Personal Values , Organizational Culture and Person - Organization Fit on Individual Outcomes in The Restaurant Industry , Unpublished Dissertation , Pennsylvania University, 2000 .
- integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology*, 1996, 49, 1-49.
- Mark A. Huslid , Nancy E. Day, Organizational Commitment , Job Involvement , and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis , *Journal of Applied Psychology*, 1991, Vol. 36, No. 3, 380-391.
- Mathieu JE, Zajac D. A, Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment , *Psychol Bull.*, 1990, 108, 171-194.
- M.D. Cooper, Towards a Model of Safety Culture, *Safety Science*, 36, 2000, 111-136.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA., Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology* , 1993 , 78 , 538 - 551.
- Meyer, J., & Allen, N. , Commitment in the workplace, Thousand Oaks, CA: SAGE, 1997 .
- O'Reilly, C.H., JA. Chatman, and D.F. Caldwell , "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Appraisal to Assessing Person-Organization Fit." *Academy of Management Journal*, 1991, 34:487-516.
- sponses to the Work Environment, *The Journal of Behavioral and Applied Management* , Winter 2002 , Vol. 3 (2), 140-152.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. and Castaneda, M.B, Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79 (3), 370-380.
- Fco. Javier Llore'ns, Antonia Ruiz Moreno , Victor Garc'a Morales, Influence of Support leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning , Innovation and Performance : an Empirical Examination, *Technovation*, 25, 2005, 1159-1172
- James E. Bartlett , Joe W. Kotrlík, Chadwick C. Higgins , Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, *Information Technology, learning , and Performance* , *Journal* , vol.19, no.1, 2001, 43-50.
- Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W, Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea, *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82, 961-973.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. , Inductive Measures of Psychological Climate, *Human Relations*, 1991, 44, 265-285.
- Kristof, A, Person-Organization Fit: An In-



تمثل

## شركة مصر / شبين الكوم للغزل والنسيج صناعة الغزل والنسيج

واجهة مصر الصناعية المتقدمة في هذا المجال - وتلك الحقيقة يؤكدتها حجم ونوعية إنتاجها من الغزل وكذلك الإقبال المطرد الذي يلاقيه إنتاجها من هذه الغزول في أسواق العالم شرقاً وغرباً .  
- والشركة تقدر بإنتاجها المتطور والمتنوع من الخيوط : السمكة - والمتوسطة - والرفيعة وكلها تتطابق وأرقى المواصفات المالية .

- قطن ١٠٠ X

- الطرف المفتوح : من نمرة ٨ إلى نمرة ١٨ ( O . E ) .

- الغزل الحلقي : من نمرة ٢٤ إلى نمرة ٤٠ مسرحة وممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو .

- ومن النمر الرفيعة : من نمرة ٥٠ إلى ٩٤ ممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو .

- خيوط الحياكة : من نمرة ٢٠ إلى نمرة ٩٤ .

- الخيوط المخلوطة :

- بوليستر / قطن ، بوليستر / فسكوز .

من نمرة ١٨ إلى نمرة ٤٠ مسرحة للنسيج والتريكو مفردة ومزوية .

- خيوط الشانوهات بأنواعها المختلفة .

- الإكريلك :

وقد أضافت إلى إنتاجها المتميز من القطن والمخلوط والطرف المفتوح خطأً جديداً لإنتاج الآتي :

• غزل الإكريلك : من نمرة ٢٨ متري إلى ٥٠ نورمال وهى بالك نسيج أو تريكو بالنظام الصوفى .

• غزل الإكريلك قطن / قطنى ٥٠ / ٥٠

وتتوزع أسواق الشركة أسواق أوربا وآسيا حيث تقوم بتصدير معظم إنتاج مصانعها من خيوط الغزول المختلفة إلى مجموعة دول الاتحاد الأوربي - وبهاى دول أوربا الغربية - وأسواق دول أوربا الشرقية - وأسواق الولايات المتحدة

الأمريكية - كندا - اليابان - تايوان - وسوريا - قبرص - تركيا - لبنان .

برقياً : شبينكس .

الإدارة والمصانع : شبين الكوم

تليفون : ٣١٤٠٠٠ - ٣١٤٢٠٠ - ٣١٤٣٠٠ ( ٠٤٨ )

المكاتب : - الإسكندرية ت : ٤٨٣٣١٨٤ - ٤٨٦٥٣٣٦

- القاهرة ت : ٣٥٤٠٤٩٧

Fax : ( 048 ) 314100

# مشروع قانون الضرائب على الدخل

- \* القيادة السياسية أوصت بتخفيف أعباء محدودى الدخل والقانون أدخلهم دائرة الممولين .
- \* إلغاء الإعفاءات والحوافز يهدد استقرار مناخ الاستثمار .
- \* لماذا لم يناقش المشروع الإعفاءات المقررة بقوانين خاصة ؟
- \* المساواة فى التعامل الضريبي بين شركات الأفراد والأموال تحرم الشركاء من الإعفاءات المقررة للأعباء العالية .
- \* العدل يقتضى تمتع الشركات التى تأسست فى ظل القانون القديم بالإعفاءات التى قرررها لها .

الخبير المالى / محمد عامر سيف

مشروع القانون تضمن جوانب إيجابية وأخرى سلبية ، وأهم الجوانب الإيجابية هى تخفيض سعر الضريبة على ما يجاوز الـ ٥٠٠٠ جنيه للأشخاص الطبيعيين بالإضافة إلى ٢٥٠٠ جنيه كإعفاء شخصى لأصحاب الممتلكات والأجور وعلى أن يكون سعر الضريبة على الوجه التالى :

من ٥٠٠١ إلى ٢٠٠٠٠ جنيه ١٠%

من ٢٠٠٠١ إلى ٤٠٠٠٠ جنيه ١٥%

ما زاد على ٤٠٠٠٠ جنيه ٢٠%

وبالنسبة لأرباح الأشخاص الاعتباريين تكون الضريبة ٢٠% عدا أرباح هيئة قناة السويس والهيئة المصرية العامة للبترول والبنك المركزى المصرى فتكون الضريبة ٤٠% وشركات البحث عن البترول ٥٥ ، ٤٠% وعلى أن تعامل شركات الأشخاص بمعاملة شركات الأموال .

وتخفيض سعر الضريبة إلى

٥٠% من السعر الممول به حالياً فى القانون الحالى إلى جانب زيادة حد الإعفاء لمقابلة أعباء المعيشة هو اتجاه صحيح . وقد اعتبره كثير من المتخصصين ثورة فى الفكر الضريبي الحديث لأنها تحقق آمال وطموحات الغالبية العظمى من أفراد المجتمع الضريبي إلى جانب توخى البساطة فى بعض الإجراءات والعمل على فتح صفحة جديدة بين الإدارة الضريبية والممولين بالتصالح فى المنازعات القائمة ولا شك أن الفضل فى ذلك كل الفضل للتوجهات المعلنه من القيادة السياسية التى تهدف إلى تخفيف الأعباء خاصة عن محدودى الدخل .

ولكن إلى جانب ما سبق من إيجابيات فإن مشروع القانون قد تضمن كثيراً من السلبيات

التي يلزم معالجتها وصولاً إلى الكمال أهمها ما يلى :-

أولاً : التوبيخ والتقسيمات التى ورد بها مشروع القانون :

يتكون مشروع قانون الضرائب على الدخل من ثمانية كتب بخلاف مواد الإصدار التسع فى حين يتكون القانون الحالى من ثلاثة كتب وببساطة شديدة جداً الكتاب الأول فى شأن الضريبة الموحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين ، والثانى فى شأن الضريبة على أرباح شركات الأموال ، والثالث عن الأحكام العامة .

ويغض النظر عن تعدد وكثرة الكتب فى مشروع القانون دون أى مبرر موضوعى حيث بدأ بالكتاب الأول وعنوانه الأحكام العامة ولم يتضمن سوى خمس مواد فقط لتحديد معنى ومدلول الكلمات والعبارات المستخدمة

فى المشروع ومروراً بالكتاب الثانى الذى يتناول الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين من المادة (٦) حتى المادة (٤٦) ، ثم الكتاب الثالث فى شأن الضريبة على أرباح الأشخاص الاعتبارية من المادة (٤٧) حتى المادة (٥٥) يلاحظ أن هذا الكتاب قد تم تقسيمه إلى فصول فى حين تم تقسيمه سابقاً إلى أبواب ثم الكتاب الرابع عن الضريبة المستقطعة من المنبع ويتكون من مادتين اثنتين فقط هما المادة (٥٦) و (٥٧) كتاب من مادتين ، ثم الكتاب الخامس عن الخصم والتحصيل والدفعات المقدمة لحساب الضريبة من المادة ٥٨ حتى ٧٢ وقد تم تقسيمه إلى أبواب وكل باب إلى فصول ثم الكتاب السادس عن التزامات الممولين وغيرهم من المادة (٧٣) حتى (١٣١) وتم تقسيمه إلى فصول خمسة :

**الفصل الأول : الأخطار وإمساك الدفاتر .**

**الفصل الثانى : الإقرارات الضريبية .**

**الفصل الثالث : ربط الضريبة من المادة (٩٠) حتى (٩٤) تتناول أحكاماً بالتزامات تقع**

على عاتق الإدارة الضريبية وليس على الممولين أو غيرهم أى لا علاقة لها بهذا الكتاب .

**الفصل الرابع : الفحص والتحريرات من المادة (٩٥) حتى (٩٦) ويتناول مجموعة من الأحكام بالتزامات على الممولين والتزامات على الضريبة التى لا علاقة لها بهذا الكتاب .**

**الفصل الخامس : ضمانات التحصيل من المادة (١٠٣) حتى (١١٦) و ٨٠٪ منها أحكام خاصة بإجراءات المصلحة فى تحصيل دين الضريبة ، ولا علاقة لها بالتزامات الممولين أو غير الممولين .**

**الفصل السادس : إجراءات الطعن من المادة (١١٧) حتى (١٣١) وتتناول الأحكام الإجرائية الخاصة بالإعلان والطعن ومواعيده وأسلوب البت فى الطعن سواء بالمأمورية أو بلجنة الطعن واختصاص هذه اللجان وأسلوب عملها وكل ذلك فى حكم الأحكام العامة التى لا علاقة لها بالتزامات الممولين أو غيرهم .**

**الفصل السابع : العقوبات من المادة (١٣٢) حتى (١٣٩) دون**

أى تقسيم سواء إلى فصول أو أبواب .

**الكتاب الثامن : أحكام ختامية من المادة (١٤٠) حتى (١٤٣) كتاب من أربع مواد فقط .**

مما سبق ويغض النظر عن الكثرة العديدة للكتب السابقة فيتبين عدم مراعاة المنهج العلمى السليم فى التبويب إلى جانب عدم مراعاة الفصل بين الأحكام العامة والالتزامات سواء كانت خاصة بالممولين أو غيرهم ، أو كانت التزامات على الإدارة الضريبية الأمر الذى يوجب إعادة النظر فى هذا التبويب .

**ثانياً : المعاملة الضريبية للحوافز والإعفاءات المقررة حالياً .**

تضمن مشروع القانون إلغاء الحوافز والإعفاءات التالية :

(١) الحوافز والإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ الصادر فى شأن ضمانات وحوافز الاستثمار وذلك بمقتضى المادة الثانية من مواد إصدار المشروع التى قضت بإلغاء المواد ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ مكرراً ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ من القانون المذكور .

وتتلخص أهم الإعفاءات التي يتم إلغاؤها وفق ذلك في الآتي :-

- إلغاء الخمسى للشركات والمنشآت المقامة وفق ق ٨ لسنة ٩٧ .

- إلغاء العشري للشركات والمنشآت المقامة داخل المناطق الصناعية الجديدة والمجتمعات العمرانية الجديدة والمناطق النائية .

- إلغاء الخاص بأرباح الشركات والمنشآت التي تمارس نشاطها خارج الوادي القديم ومدته عشرون سنة .

- إلغاء المقرر لأرباح المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعي للتنمية .

- إلغاء المقرر لمبلغ يعادل نسبة من رأس المال المدفوع للشركات المساهمة .

- إلغاء المقرر لعوائد السندات وصكوك التمويل والأوراق المالية التي تصدرها شركات المساهمة .

- إلغاء المقرر للنشاط الخدمي بالمجتمعات العمرانية الجديدة .

(٢) الحوافز والإعفاءات المقررة بقانون الضرائب على الدخل الحالي الملفاة التي لم يبق عليها المشروع .

- إلغاء الميزة النسبية

لمعاملة النشاط الصناعي والتصدير معاملة الأولى بالرعاية / حيث يتحدد الوعاء

الضريبي في القانون الحالي للأشخاص الطبيعيين على

أساس ٨٠٪ من الأرباح بعد الثمانية آلاف الأولى بالنسبة

للنشاط الصناعي و ٧٠٪ على أرباح عمليات التصدير ، أما فيما يتعلق بشركات الأموال

فتسري الضريبة بسعر ٣٢٪ بالنسبة للنشاط الصناعي والتصدير وذلك استثناء من السعر العام البالغ ٤٠٪ أي

بانخفاض قدره ٨٪ في السعر . وعلى ذلك فإن :

مشروع القانون الحالي يقضى بتوحيد المعاملة سواء بالنسبة للأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية .

- ألغى مشروع القانون الإعفاء المقرر لأرباح المشروعات الممولة من

الصندوق الاجتماعي للتنمية .

- إلغاء الإعفاء المقرر لمبلغ يعادل الفائدة على رأس المال المدفوع .

- إلغاء الإعفاء المقرر للشركات الصناعية التي تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر .

- إلغاء الإعفاء المقرر

لعوائد السندات التي تصدرها الشركات بما لا يزيد على معدل العائد الذي يقرره البنك المركزي .

- إلغاء إعفاء عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك

وصناديق توفير البريد وعوائد الأوراق المالية التي يصدرها البنك المركزي وذلك بالنسبة للأشخاص الاعتبارية فقط مع استمرار الإعفاء للأشخاص الطبيعيين .

- إلغاء الحكم الخاص بنتائج التعامل في الأوراق المالية فأصبح خاضعاً

للضريبة بذات السعر المقرر في مشروع القانون بالنسبة

للأشخاص الاعتباريين مع تقرير الإعفاء بالنسبة للأشخاص الطبيعيين .

- إلغاء الإعفاء الخاص بالإعفاء المهني الممدد في بداية مزاوله المهنة سنة أو ثلاث سنوات حسب الأحوال .

- إلغاء الحكم الخاص بخصم القيمة الإيجابية الحكومية للمعارات المملوكة التي تشغلها المنشأة أو الشركة

ضمن التكاليف واجبة الخصم .

- وجدير بالذكر أن يتم ذلك في الوقت الذي لم

يستكمل فيه قانون ضمانات وحوافز الاستثمارات عامه ، الثامن أسوة بما حدث لقانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ الذى ألغى بمقتضاه المادة الرابعة من مواد إصدار القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ - التى ألغت إلى جانب ذلك الإعفاءات المقررة بالقانون ٥٩ لسنة ٧٩ فى شأن المجتمعات العمرانية والقانون ١ لسنة ٧٣ فى شأن المنشآت الفندقية والسياحية والقانون ٦٥ لسنة ١٩٩٥ فى شأن التأجير التمويلي .

- ودلالة ذلك وخطورته هو تأكيد الإحساس لدى المستثمر بعدم استقرار المناخ الاستثمارى بسبب عدم استقرار القوانين ذات العلاقة المباشرة خاصة إذا تم التحول بشكل جاد يصل إلى ١٨٠ درجة وبأسلوب مفاجئ على النحو الذى تضمنه مشروع القانون وما لذلك من آثار غير مستحبة .

والخطير فى الأمر ليس فى إلغاء هذه الحوافز والإعفاءات ولكن فى هذا التحول السريع والمفاجئ لهذا الأمر دون تمهيد أو مجرد منح فترة انتقالية .

من ناحية أخرى فقد تضمنت الفقرة الثانية من المادة الثانية من مواد الإصدار حكماً يفيد بأن تظل الإعفاءات المشار إليها :  
- الخاصة بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار - إلى أن تنتهى المدد المحددة لها هذه الإعفاءات متى بدأ سريان مدد إعفائها قبل تاريخ العمل بهذا القانون .

وعلى ذلك فإن الشركات والمنشآت التى استكملت كل إجراءات تأسيسها وأصبحت كياناً قائماً له شخصية وفق أحكام القانون ٨ لسنة ١٩٩٧ ولم تبدأ الإنتاج أو بدأت ولم تدخل فترة الإعفاء المقرر وفق قانون إنشائها فلن تتمتع بهذه الإعفاءات وهذه الشركات تأسست وقامت بناءً على دراسات واعتبارات وعناصر كثيرة وأهمها دراسة الجدوى التى يدخل ضمن عناصرها ما يكون من إعفاءات ضريبية وحيث إن الإعفاءات لا تكون إلا من السنة التالية لبداية الإنتاج لذلك فإن العدالة تقتضى أن تتمتع الشركات التى استكملت كل إجراءات تأسيسها قبل صدور القانون بالإعفاءات المقررة لها وفق

قانون إنشائها إلى جانب منح مهلة لمن بدأ فى إجراءات التأسيس قبل صدور القانون لاستكمال الإجراءات والبداية فى الإنتاج ولتكن خمس سنوات وبعد ذلك بمثابة فترة انتقالية ، كما إنه يلاحظ عدم الإشارة إلى الإعفاءات الأخرى التى تم إلغاؤها خاصة المعمول بها فى القانون الضريبي الحالى ، وهو ما يعنى تطبيق فى الأثر القورى المباشر عليها أى إلغاؤها بمجرد صدور القانون حتى لو بدأت المدد الخاصة بها مثل الإعفاء المقرر بالقانون الحالى للمشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعى للتنمية والإعفاء المقرر للشركات المساهمة الصناعية التى تزيد العمالة فيها على ٥٠ عاملاً والعدالة تقتضى أن يطبق فى شأن هذه الإعفاءات ذات المبدأ الذى يسرى على الإعفاءات الخاصة بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار ، بحيث تظل هذه سارية بذات الشروط الواردة بالمادة الثانية من مواد الإصدار .

ومن الموضوعات التى يثار فى شأنها الكثير من التساؤلات ما هو موقف



الإعفاءات المقررة بقوانين خاصة ٩ حيث لم يتم الإشارة إلى مراعاة عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة إلا في موضع واحد بمشروع القانون وتحديداً بالمادة (١٢) التي وردت في شأن الإعفاءات المقررة للمرتبات والأجور وفيما عدا ذلك فلم يرد أية إشارة إلى مراعاة عدم الإخلال بأي إعفاءات أخرى خاصة أن الفقرة الثالثة من ذات مادة الإصدار السابقة تنص على « ويلقى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق » .

وهو ما يعنى إلغاء جميع الإعفاءات المقررة وفق أى قانون آخر عدا ما يرتبط بالمرتبات والأجور فقط .

ووفقاً لذلك مثلاً فإن عوائد أذن الخزّانة وسندات الحكومة لن يتم إعفاؤها لأن إعفاءها كان مقرراً بقوانين خاصة ولم تدرج ضمن الإعفاءات الواردة بالمشروع .

ثالثاً : المرتبات والأجور :

أقر مشروع قانون الضرائب على الدخل الجديد عدم خضوع المعاشات ومكافآت نهاية الخدمة للضريبة إلى

جانب عدم الإخلال بالإعفاءات المقررة في قوانين خاصة أى الاستمرار في إعفاء العلاوات الخاصة وهو مقرر من إعفاءات أخرى في هذه القوانين الخاصة .

لكن وفق ما أعلن في شأن هذا المشروع نستطيع أن نؤكد أن شريحة كبيرة من العاملين لم تكن تخضع للضريبة في ظل هذا القانون الحالي سوف تخضع للضريبة في ظل هذا المشروع الجديد وذلك بسبب إلغاء ما كان مقرراً من إعفاءات خاصة بيديل طبيعة العمل بما لا يزيد على ٤٨٠ جنيهاً في السنة ويدل الاستقبال أو التمثيل في حدود ٢٥٠٠ جنيهاً في السنة وحواجز الإنتاج في حدود ١٠٠٪ من المرتب وبما لا يزيد على ٢٠٠٠ جنيهاً في السنة وعلى ألا يزيد مجموع البدلات والحواجز المعفاة على ٤٠٠٠ جنيهاً في السنة ، بالإضافة إلى إلغاء الإعفاء المقرر بالنسبة لـ ١٠٪ مقابل الحصول على الدخل .

ورغم زيادة حد الإعفاء المقرر للأعباء المعيشية إلى ٥٠٠٠ جنيهاً لجميع الممولين بعد أن كان ٢٠٠٠ جنيهاً

للأعزب و ٢٥٠٠ للمتزوج وللأعزب و ٢٠٠٠ للمتزوج ويعول ورغم زيادة الإعفاء الشخصي المقرر بالإضافة لما سبق لأصحاب المرتبات ليصبح ٢٥٠٠ جنيهاً بدلاً من ٢٠٠٠ جنيهاً .

فإن أى مبلغ في ظل المشروع الجديد يزيد عن ٧٥٠٠ جنيهاً وهو الصافي بعد خصم التأمين والمعاش والعلاوة الخاصة المعفاة سوف يخضع للضريبة أى أن حد الخضوع يبدأ بعد أى زيادة عن هذا القدر في حين أن حد الخضوع وفق القانون الحالي يزيد على ذلك في كلتا حالتى الممول الأعزب والمتزوج ويعول .

فبالنسبة للأعزب فإن حد خضوعه للضريبة وفق القانون الحالي يكون بعد ٨٤٤٤ جنيهاً بعد خصم التأمين والمعاش وبالنسبة للمتزوج بعد ٩٠٠٠ جنيهاً وبالنسبة للمتزوج ويعول يكون بعد ٩٥٥٥ جنيهاً .

في حالة الممول الأعزب الذى لم يكن خضع للضريبة إلا بعد دخل صافٍ مبلغه ٨٤٤٤ جنيهاً وسوف يخضع للضريبة وفق المشروع على كل مبلغ يزيد عن ٧٥٠٠ جنيهاً أى

أنه سيتحمل ضريبة مقدارها :  
» ٨٤٤٤ - ٧٥٠٠ × ١٠٪ =  
٩٤,٤ جنيها .

كذلك الحال بالنسبة  
للممول المتزوج فإنه سيتحمل  
عبئاً ضريبياً لم يكن يتحمله  
من قبل وسيتحمل ضريبة  
مقدارها :

» ٩٠٠٠ - ٧٥٠٠ × ١٠٪ =  
١٥٠ جنيها .

كما سيتحمل المتزوج ويعول  
وفقاً لذلك ضريبة مقدارها :  
» ٩٥٥٥ - ٧٥٠٠ × ١٠٪ =  
٢٥٥,٥ جنيها ولم يكن يتحمل  
أى ضرائب من قبل في ظل  
القانون الحالي .

وبناءً على ما سبق نعود  
ونؤكد أن شريحة كبيرة من  
العاملين تكاد تكون الشريحة  
الأقل من المتوسط من حيث  
الدخل سوف تخضع للضريبة  
في ظل المشروع الجديد ولم  
تكن تخضع في ظل القانون  
الحالي هذه الشريحة تمثل  
أغلبية معددة ليست بالقليلة  
حتى لو كانت هذه الشريحة  
قلة قليلة فإن ما أعلنته القيادة  
السياسية من توجهات واضحة  
وصريحة بمراعاة محدودى  
الدخل ورعايتهم وتخفيف  
الأعباء عن كاهلهم يحتم  
مراجعة النظر فيما تضمنه

مشروع القانون من أحكام  
والعمل على تجنب ما قد  
يحدث من سلبيات أو نتائج  
غير مستهدفة هذا مع مراعاة  
أن هناك فئات من أصحاب  
المرتبات أصحاب الدخل  
التواضعة البسيطة التى لا  
تزيد دخولهم على ٤٠٠٠ جنيه  
أو ٥٠٠٠ جنيه فى السنة لن  
تكون لهم أى استفادة لأنهم  
بهذه الدخل لم يكونوا  
خاضعين للضريبة بصفة  
أصلية فالاستفادة فى هذه  
الحالة معدومة ولن تكون  
الاستفادة من زيادة الأعباء  
وتخفيض السعر إلا للدخل  
الذى تتجاوز حد الخضوع .

ولعلاج ما قد يحدث من  
خضوع البعض للضريبة فى  
ظل المشروع الجديد رغم عدم  
خضوعه .

فى القانون الحالي نقترح :

١ - الإبقاء على إعفاء نسبة  
الـ ١٠٪ من صافى الإيراد  
مقابل الحصول على الدخل  
وبما لا يزيد على ١٥٠٠ جنيه

٢ - زيادة الإعفاء الشخصى  
ليصبح ٢٥٠٠ جنيه بدلاً من  
٢٥٠٠ جنيه .

ويؤدى ذلك إلى ضمان  
علاج ما سبق من سلبيات  
حيث إن يكون مقبولاً أن

يخضع عامل أو موظف  
للضريبة لم يكن خاضعاً من  
قبل فى ظل القانون الحالي .

ذلك لأن جموع العاملين من  
أصحاب المرتبات هم دائماً  
محل رعاية لما يلاقونه من  
معاناة فى سبيل مواجهة أعباء  
المعيشة وهى توجهات استمرت  
على مدى أكثر من ٦٥ سنة  
منذ أن صدر القانون ١٤ لسنة  
١٩٢٩ حتى الآن وهم الطبقة  
الأولى بالرعاية .

٣ - تقرير إعفاء أجور عمال  
اليومية كما هو معمول به فى  
القانون الحالي حيث ورد  
المشروع خالياً من حكم الإعفاء  
وسيؤدى ذلك إلى نتائج غير  
مستحبة إلى جانب ما يؤدى  
إليه من مشكلات فى التطبيق  
العملى بسبب عدم تقرير هذا  
الإعفاء حيث يلتزم أصحاب  
الأعمال فى هذه الحالة  
بالقيام بحساب ما إذا كان  
يستحق على العامل باليومية  
أى ضريبة من عدمه ويقتضى  
ذلك معرفة ما إذا كان قد  
تخطى حدود الإعفاء من  
عدمه وهى عملية غاية فى  
الصعوبة خاصة أن الضريبة  
على المرتبات والأجور يتم  
حسابها عن كل جزء من السنة  
بنسبة مدته إلى هذه السنة .

رابعاً : معاملة شركات الأشخاص  
معاملة شركات الأموال :

ويعنى ذلك على ضوء ما أعلن أن مشروع القانون الجديد يقر الشخصية الاعتبارية لشركات الأشخاص على أساس أن هذه الشخصية تكون هي المخاطبة في قانون الضرائب ودون النظر إلى الشركاء سواء كانوا متضامنين أو موصيين أى أن الممول في هذه الحالة سيكون الشركة وليس الشريك أى كانت طبيعة النشاط أو حجمه سواء كان نشاط هذه الشركة بقالة أو تجارة الفاكهة أو الخضراوات أو مكوجياً أو ما إلى ذلك شأنها في ذلك شأن شركات الأموال والنتيجة المنطقية لذلك أن وعاء الضريبة سيتحدد على أساس ما تحققه الشركة من أرباح وفي هذه الحالة تسرى الضريبة بالسعر النسبي المقرر لأرباح الشركات وهو ٢٠ ٪ وليس بالسعر التصاعدي الذي يبدأ من ١٠ ٪ كما هو الشأن بالنسبة للأنشطة الفردية ولن يتمتع الشركاء بأى إعفاءات مقررّة للأعباء العائلية في هذه الحالة ، لأن المخاطب هو الشركة بما في ذلك شركات

الواقع التي تكون عادة بين الورثة وهي مفروضة عليهم بأمر الواقع وبالمطبع فإن ذلك له أثره الإيجابي على خزينة الدولة نتيجة إلغاء الإعفاء المقرر للأعباء العائلية للشركاء في هذه الشركات حيث يبلغ عدد الممولين حالياً ٦ ملايين ممول ٥٠ ٪ منهم على الأقل من الشركاء في شركات الأشخاص أى ٣ ملايين ممول .  
خامساً : عدم مراعاة مبدأ عمومية الأحكام وما ترتب عليه من عدم مساواة المشروع للممولين في المعاملة الضريبية :

وقد تجلّى ذلك (على سبيل المثال ) في :

١ - قضى المشروع بالأبد من التكاليف الواجبة الخصم الاحتياطيات والمخصصات عدا ٨٠ ٪ من المخصصات بالبنوك التي تتم وفق تعليمات البنك المركزي .

والمخصصات الفنية تلتزم بتكوينها شركات التأمين .

وفي ذلك معاملة وتحييز بين البنوك ويصفة خاصة بينما نجد أن القانون الحالي يقر خصم المخصصات بشروط محدودة لجميع الممولين على حد سواء في حدود ٥ ٪ من

صافي الربح عدا البنوك فلا يتجاوز ١٠ ٪ من صافي الربح .

٢ - قضى المشروع بإعفاء عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك وصناديق توفير البريد والأوراق المالية التي يصدرها البنك المركزي بالنسبة للأشخاص الطبيعيين دون الاعتباريين ويدخل فيها شركات الأشخاص والواقع .

٣ - قضى المشروع بترحيل خسائر العقود طويلة الأجل إلى الخلف وفق نص المادة (٢١) من المشروع ونرى أهمية إيضاح ما قضت به هذه المادة وما يترتب عليها من نتائج .

سادساً : عدم مراعاة استقرار المراكز الضريبية :

لقد تجلّى ذلك في كل بند من المادتين (٩٠ ، ٩٢) ووفقاً لذلك فلمصلحة القيام بربط الضريبة أو تعديل الربط السابق خلال ٥ سنوات اعتباراً من انتهاء المدة المحددة لتقديم الإقرار الضريبي .

بعكس ما هو معمول به حالياً من حجية وانضباط وإلزام لكلا الطرفين سواء الممول أو المصلحة .

حيث تقضى المادة ١٥٢ من القانون الحالي بما يلي :-  
يعتبر التتبيه على الممول

بالدفع نهائياً ومع ذلك إذا ثبت لدى المصلحة بصفة قاطعة أن الأرباح أو الإيرادات التي سبق الربط عليها تقل عن الأرباح أو الإيرادات الحقيقية للممول بسبب استعمال إحدى الطرق الاحتياطية يكون للمصلحة أن

تجرى ربطاً إضافياً خلال خمس سنوات ...  
أي إن تعديل الربط بإجراء ربط إضافي لا يتم إلا إذا ثبت للمصلحة أن استعمال إحدى الطرق الاحتياطية المنصوص عليها في المادة ١٧٨ من

القانون الحالي .  
وفيما عدا ذلك لا يجوز للمصلحة اتخاذ أى إجراء لتعديل الربط أو العدول عنه أو مماودة النظر فيه الأمر الذي يؤدي إلى استقرار المراكز الضريبية .

### جدول يوضح الضمانات المقررة في مشروع الضرائب الجديد على الأعزب والمتزوج

المتزوج ويعول	المتزوج	الأعزب	البيان
٩٥٥٥ جنيه ٠٠٠	٩٠٠٠ جنيه ٤٠٠٠	٨٤٤٤ جنيه ٤٠٠٠	حد الخضوع للضريبة أكثر من : « الصافي بعد خصم التأمينات والمعاشات والعلاوات الخاصة » (-) تخصم البدلات والحوافز في حدود ٤٠٠٠ جنيه .
٥٥٥٥ ٥٥٥	٥٠٠٠ ٥٠٠	٤٤٤٤ ٤٤٤	الباقى (-) تخصم ١٠ ٪ مقابل الحصول على الدخل .
٥٠٠٠ ٢٠٠٠	٤٥٠٠ ٢٠٠٠	٤٠٠٠ ٢٠٠٠	الباقى (-) يخصم الإعفاء الشخصي
٣٠٠٠ ٣٠٠٠	٢٥٠٠ ٢٥٠٠	٢٠٠٠ ٢٠٠٠	الباقى (-) تخصم الأعباء العائلية
لا شيء	لا شيء	لا شيء	الوعاء الخاضع للضريبة

- تشكيل لجان الطعن ليس موضوعاً ويتجاهل الخبرات المتخصصة .
- دعوى حيادها لا تحقق صالح الممول ولا الخزنة العامة .
- مسير غامض ينتظر ٢٨٠ مديراً عاماً سيتم الاستفتاء عنهم واستبدالهم بأخرين من خارج المصلحة .
- تعبئة لجان الطعون لوزارة المالية سيترتب عليها مشكلات إدارية نحن في غنى عنها .
- استمرار عمل اللجان حتى العام

القادم اعتراف ضمني بخبراتها .  
سابقاً : عدم مراعاة الموضوعية والخبرة التخصصية في تشكيل لجان الطعن وتقدير تبعيتها لوزارة المالية وبما لا يحقق صالح الممول أو صالح الخزنة العامة :  
من المعلوم أن هذه اللجان تختص بالفصل في جميع أوجه الخلاف والمنازعات المتعلقة بالضرائب وفق أحكام

القانون الضريبي المعمول به والقوانين الأخرى ذات العلاقة .  
وقد قضت المادة ١٢١ من مشروع القانون بأن تشكيل لجنة الطعن بقرار من وزير المالية من رئيس من غير العاملين بالمصلحة وعضوية اثنين من موظفي مصلحة الضرائب واثنين من ذوي الخبرة يرشحهما اتحاد الغرف التجارية أو اتحاد الصناعات .. ولا يكون انعقاد اللجنة

صحيحاً إلا إذا حضرها رئيسها وثلاثة من أعضائها على الأقل ... وتكون لجان الطعن تابعة مباشرة للوزير .

وما سبق يخالف ما تقضى به المادة ١٥٨ من قانون الضرائب على الدخل الحالى التى تقضى بأن تشكل لجان طعن من ثلاثة من موظفى مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ويكون من بينهم الرئيس ويجوز بناء على طلب الممول أن يضم إليهم عضوان يختارهما الممول ... ولا يكون انتمقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها أعضاؤها الموظفون .

من ذلك يتبين أن مشروع القانون قد غاير ما قد جرى واستقر عليه العمل فى ثلاثة أمور هي :

١ - أن يكون رئيس اللجنة من غير العاملين بالمصلحة على خلاف ما هو معمول به حالياً فى أن يكون من العاملين بالمصلحة .

٢ - ألا يكون الانتمقاد صحيحاً إلا إذا حضر الرئيس وثلاثة من أعضاء أياً كانت صفتهم فى حين أن الانتمقاد لا يكون صحيحاً فى ظل القانون الحالى إلا إذا حضر أعضاؤها

الموظفون .

٣ - أن تكون تبعية هذه اللجان لوزارة المالية وليس لمصلحة الضرائب .

وقد ذهب مشروع القانون فى هذا الاتجاه بمقولة ضمان الحيادة التامة لعمل هذه اللجان وهو قول مردود عليه وما ذهب إليه المشروع على هذا النحو بكل الموضوعية لا يحقق صالح الممول كما أنه قد لا يحقق صالح الخزنة العامة .

ونرى أن من الأهمية استمرار التطوير التشريعى لتشكيل هذه اللجان بداية بالمادة ٥٠ من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٩ التى قضت بأن تتولى إجراءات التقدير لجان من ثلاثة أعضاء من موظفى الحكومة ... وقد عدلت بالقانون ١٤٦ لسنة ١٩٥٠ التى قضت بأن تشكل لجنة الطعن من قاض ، يتدبه وزير العدل رئيساً ومن عضوين من موظفى مصلحة الضرائب ويجوز بناءً على طلب الممول أن يضم عضوان يختارهما الممول من بين التجار ... ثم عدلت بالمرسوم بقانون ٩٧ لسنة ١٩٥٢ على الوجه التالى:

تشكل لجان الطعن من

ثلاثة من موظفى مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ... ويجوز بناءً على طلب الممول أن يضم ... وقد جاء بنص المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون ٩٧ لسنة ١٩٥٢ السابق ما يلى: كان الهدف من وراء إسناد الرئاسة فى اللجان للقاضى ألا تكون مصلحة الضرائب خصماً وحكماً إلا إن الهدف لم يتحقق من الجهة العملية والعلمية لأن قرارات اللجنة تصدر بأغلبية الآراء لوجود عضوين من موظفى مصلحة الضرائب لهما نفس ما للقاضى من الحقوق إذا ما أجمع رأيهما على رأى يخالف رأى القاضى ويكون الأمر أشد من ذلك لو انضم العضوان المختاران .

لذلك رأى بالاتفاق مع وزير العدل تعديل القانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٠ والقانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٥١ فيما تضمناه من تشكيل لجان الطعن واختصاصاتها وأن يتضمن التعديل اعتبار هذه اللجان لجاناً إدارية تؤلف من رجال الإدارة المالية ذاتها مع من يماونهم من أهل الخبرة من رجال الصناعة والتجارة أو من المولين لتتولى النظر فى أوجه

الاختلاف بين الممولين والمأمورية حتى إذا صدر قرار اللجنة اتخذ أساساً لربط الضريبة على ألا تكون مرحلة تقاض بل يجب أن تكون مرحلة إعادة نظر في الخلاف قبل اللجوء إلى ساحة القضاء .

يرى التعديل أن تزاوّل اللجان الجديدة التي تؤلف من موظفين متخصصين في أعمال الضرائب لهم خبرة خاصة ومران واسع فيها جميع الأعمال التي تزاوّلها لجان الطعن الحالية مع توفير الضمانات الكافية في اختيار رؤساء اللجان وأعضائها بالنص على أن يكون تعيينهم بقرار من وزير المالية .

ثم عدلت بالقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٣ (٢١ مايو ١٩٥٣) تشكل لجنة الطعن من ثلاثة من موظفي مصلحة الضرائب يعينون بقرار من وزير المالية ويكون من بينهم الرئيس ويجوز بناء على طلب الممول أن يضم إليهم عضوان يختارهما الممول من بين التجار ورجال الصناعة أو الممولين .

ويشترط في العضو المختار أن يكون ممن يؤدون ضرائب مباشرة لا يقل مجموعها عن عشرة جنيهات في السنة .

ولويزر المالية تعيين أعضاء احتياطيين بالنسبة إلى اللجان الأخرى في البلاد التي بها أكثر من لجنة ويكون نديهم بدلاً من الأعضاء الأصليين المتخلفين من اختصاص رئيس اللجنة الأصلية أو أقدم أعضائها عند غيابه وتكون الرئاسة في هذه الحالة لأقدم الأعضاء الثلاثة .

ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها أعضاؤها الموظفون ويتولى الأعمال الكتابية في اللجنة موظف تتدبه مصلحة الضرائب .

ويعين بقرار من وزير المالية أو ممن تعيينه مقار اللجان واختصاصها المكانى .

ثم صدر القانون ١٥٧ لسنة ١٩٨١ (١٠/٩/١٩٨١) لم يعدل في تشكيل اللجنة فجاء بنفس الفقرة الأولى بالنص السابق في شأن التشكيل ولم يحدث أى تعديل في هذا الأمر بالقانون ١٨٧ لسنة ١٩٩٣ حتى الآن فلجان الطعن بتشكيلها الحالي وفق القانون المعمول به هي لجان تشكل بقرار إدارى يصدر عن وزير المالية وفي ذات الوقت فإن عملها يتسم بالصيغة القضائية وهي تعمل باستقلال تام من الناحية

الموضوعية والفنية بعيدة كل البعد عن المصلحة وما يصدر عنها من التعليمات سواء تنفيذية أو تفسيرية لا تلتزم بها سوى مأموريات الضرائب والمناطق الضريبية إلى جانب أن المصلحة والممول يكونان في مركز متساو أمام لجنة الطعن وما يصدر عنها من قرارات ولجان الطعن تعمل في حيادية كاملة وتتمثل هذه الحيادية فيما يصدر منها من قرارات قد تقضى بسقو ، حق المصلحة في المطالبة بدين الضريبة وما يصدر منها من قرارات بتحديد نتيجة النشاط بخسارة هذا بجانب الكثير من الدعاوى المرفوعة من جانب المصلحة طعناً فيما صدر من قرارات من قبل هذه اللجان .

مما يؤكد موضوعية هذه اللجان فيما تصدره من قرارات وحياديتها الكاملة فإنه يمكن الرجوع إلى الإحصائيات والأرقام التي تترجم كل ذلك فالأرقام لا تكذب ونستطيع أن نؤكد بما لا يدع مجالاً للشك بأن نسبة قرارات لجان الطعن المظنون عليها أمام المحاكم لا تزيد على ٢٠٪ من إجمالي ما يصدر عن هذه اللجان من قرارات مما يدل على أن ما

تصدره لجان الطعن من قرارات تتميز بالخبرة والتقنه فى كل النواحي المحاسبية والقانونية التى تتسم بها الطبيعة الخاصة لعمل هذه اللجان وما يفرضه ذلك من اشتراطات خاصة فيمن يتم تعيينه للعمل بهذه اللجان سواء كان رئيساً لها أو كان عضواً من أعضائها وبما يحقق الموضوعية والعدالة ولا يتأتى ذلك إلا بتوافر الخبرة المتخصصة والفهم السليم لأعمال أحكام القانون الضريبى والقوانين الأخرى ذات العلاقة .

ونرى أن تعيين رئيس لجنة الطعن من غير العاملين من المصلحة يتعارض تماماً مع كل ما سبق لما قد يؤدى إليه ذلك من بعد عن الموضوعية سواء بقصد أو بغير قصد لعدم توافر الخبرة المتخصصة فى هذا المجال وما يؤدى إليه ذلك من بعد عن العدالة المنشودة ونرى أن الأمر خطير ولا يحقق صالح أى طرف سواء كانت الخزنة العامة أو الممول لأن حسم الخلاف أصبح فى يد من لا خبرة ولا علم له لأن رئيس اللجنة هو المرجح للأراء فى حالة تعادل الأصوات ولأن

طبيعة العمل باللجان تقتضى مداولة بين الأعضاء والتصويت فى النهاية على ما يمكن اتخاذه من قرار ومعلوم أن فاقد الشيء لا يعطيه فكيف لرئيس لجنة تنقصه هذه الخبرة المتخصصة أن يعطى كل ذى حق حقه .

وعلى ما تقدم فمن المنطق أن نتساءل عن :

ما الضوابط والاشتراطات الواجب توافرها فى رئيس هذه اللجان ؟

ما الخبرات والمؤهلات المطلوب توافرها فى رئيس هذه اللجان ؟

ما الآلية التى يتم على أساسها اختيار رئيس اللجان ؟

ما الوضع الوظيفى لرئيس هذه اللجان ؟ هل يعتبر موظفاً عاماً ؟ وهل ستطبق عليه شروط المساءلة القانونية وعلى أساس أى قانون سيتم التعامل مع هذا الرئيس ؟

وما الضمانات التى تكفل تحقيق الحيادية المنشودة بهذا الاختيار ؟

ومن ناحية أخرى فقد اشترط المشروع ألا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا إذا حضرها رئيسها وثلاثة من أعضائها أى كانت صفتهم ويعنى ذلك أن الانعقاد يكون

صحيحاً إذا حضر الرئيس وهو من غير العاملين بالمصلحة وأحد الأعضاء من الموظفين بالمصلحة إلى جانب العضوين المرشحين من جانب اتحاد الغرف أو اتحاد الصناعات أى أن الانعقاد سيكون صحيحاً بهذا الوضع أى ثلاثة من خارج المصلحة وواحد فقط من داخل المصلحة وفى جميع الأحوال فإن الغلبة ستكون لمن هم من خارج المصلحة بحكم أن الرئيس من غير العاملين بالمصلحة ولنا أن نتصور بعد ذلك جميع التداعيات التى تترتب على عدم الموضوعية والبعد عن الحيادية المنشودة فيما يصدر من قرارات قد لا تحوز الرضا أو الموافقة من جانب الإدارة الضريبية فنضطر إلى استخدام حقها فى الطعن على هذه القرارات أمام المحاكم ويؤدى ذلك إلى كثرة المنازعات المعروضة أمام القضاء من جديد وكأننا نسير فى اتجاه الحلقة المفرغة فمشروع القانون يهدف إلى إنهاء جميع المنازعات القائمة أمام المحاكم وفق ما ورد بالمادة الخامسة من مواد الإصدار وفى ذات الوقت فإن تشكيل

اللجان وفق ما ورد بالمشروع سيؤدي إلى السير في الاتجاه المضاد وسيؤدي إلى زيادة حجم المنازعات أمام المحاكم.

وفيما يتعلق بتقرير تبعية لجان الطعن لوزارة المالية ضمناً للحداية فمن المعلوم أن مصلحة الضرائب العامة بكل تسمياتها التنظيمية في الأصل تتبع وزارة المالية ولجان الطعن بطبيعتها ويعكم اختصاصها هي لجان إدارية تشكل بقرار إداري يصدر أساساً من وزير المالية وهي في ذات الوقت لجان ذات صيغة قضائية وحيث إن هذه اللجان لا تشكل إلا بقرار من وزير المالية فله أن يضع في شأنها كل ما يراه من ضوابط بما يحقق الموضوعية ويغض النظر عن تبعية هذه اللجان لجهة معينة لأن ذلك لا يمكن أن يكون فيه الضمان لتحقيق الحياد المنشود فلا ضمان لحياد عمل هذه اللجنة إلا عن طريق تنظيم ما يكون لأعضائها من حصانة حقيقية تضمن لهم الاستقرار في العمل إلى جانب تهيئة المناخ الملائم لطبيعة العمل وما تقتضيه من إعداد جيد يلائم بمستوى ما يقدمونه من أعمال هذا إلى جانب أن

تقرير التبعية لوزارة المالية سيترتب عليه الكثير من المشكلات الإدارية التي نحن في غنى عنها وأهم هذه المشكلات ما مصير رؤساء لجان الطعن الحاليين وهم من شاغلي الوظائف القيادية بدرجة مدير عام ويبلغ عددهم أكثر من ٢٨٠ مديراً عاماً سيتم الاستغناء عنهم واستبدالهم بآخرين من خارج المصلحة .

والأخطر من ذلك فإن هذا الاتجاه سيؤدي إلى انعدام الحافز لدى العاملين بالمصلحة للعمل بعضوية هذه اللجان حيث إن أعضاء اللجان الحاليين الأمل كان لديهم بالترقي في وظيفة رئيس لجنة ولكن بعد أن يصبح الرئيس من خارج المصلحة فلا أمل أمام الأعضاء الموظفين للترقي إلى هذه الوظيفة وسوف يؤدي ذلك إلى عدم وجود الرغبة في العمل في هذه اللجان أو العمل بها على مضض دون وجود الحافز على الإبداع ولنا أن نتصور بعد ذلك مستوى ما يكون عليه الأداء .

ومما سبق يتبين أن السوابق التاريخية قد أثبتت عدم نجاح ما يذهب إليه مشروع قانون الضرائب بإسناد رئاسة لجنة

الطعن لأحد من غير العاملين من المصلحة قد ثبت عدم النجاح حتى في حالة إسناد هذه الرئاسة إلى أحد القضاة حتى لا تكون المصلحة خصماً وحكماً وفق ما ذكر من قبل وتم العدول عن ذلك بتشكيل اللجان من موظفين متخصصين في أعمال الضرائب وعلى أن تكون رئاستها من بين العاملين بالمصلحة فطبيعة العمل بهذه اللجان تقتضي أن يكون رئيسها ممن تكون لديه الخبرة في ممارسة العمل الضريبي والخبرة المتراكمة في أعمال الفحص الضريبي والقدرة على التأصيل السليم للمشكلات الضريبية المثارة في شأنها أي نزاع مما يكسبه القدرة على الفصل واتخاذ القرار بما يتماشى مع صحيح أحكام القانون ولا يتعارض مع الأحكام والمبادئ المستقرة وما جرى عليه العمل وهو ما لا يمكن أن يكون لدى أي من غير العاملين بالمصلحة .

ووفق ما سبق فإن تقرير ما ذهب إليه المشروع سواء فيما يتعلق برئاسة اللجنة أو ما يتعلق بصحة الانعقاد لن يؤدي إلى الحيادية المنشودة وليس



المنازعات الضريبية المتعلقة بالسنوات حتى ٢٠٠٤ يحتاج إلى حسابات أخرى فحسابات الأرصدة الحالية الموجودة أمام هذه اللجان لا يتناسب عددها مع هذه الأرصدة ووفق معدلات أدائها بالإضافة إلى ما يستجد من حالات أخرى حتى ٢٠٠٤ وفي رأينا أن الأمر يحتاج إلى منتهى الموضوعية فيما نتجه إليه لتحقيق الأهداف المنشودة دون إقراط أو تفریط والى تحفيز الهمم ■

المشكلة وفقاً لأحكام قانون الضرائب على الدخل الحالى حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ فى النظر فى المنازعات الضريبية المتعلقة بالسنوات حتى نهاية عام ٢٠٠٤ ويعنى ذلك الاعتراف الضمنى بكفاءة وموضوعية هذه اللجان وفق تشكيلها الحالى بما يتوافر لديها من إمكانات وخبرات وكفاءات تمكّنها من إنجاز ما هو موكول إليها من مهمة غاية فى الصعوبة وليست بالأمر الهين أو السهل حيث أن إنهاء

فى صالح حماية حقوق الخزانة العامة ولا صالح الممولين والأغلب أن يؤدى ذلك إلى زيادة الدعاوى المعروضة أمام القضاء مما يستلزم إعادة النظر فيما ذهب إليه مشروع القانون والإبقاء على الأحكام المعمول بها حالياً وفق ما ورد بالقانون الحالى ويؤكد ذلك ما ورد بحكم المادة العاشرة من مواد الإصدار التى أضيفت مؤخراً بلجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب التى تقضى بأن تستمر لجان الطعن

وزارة الاستثمار  
الشركة القابضة للتجارة



## شركة بيع المصنوعات المصرية

احتياجات الموسم الصيفى  
بأسعار خاصة لإسعاد عملائنا

الجديد  
والمبتكر  
الآن

- أحدث الموديلات لعشاق الذوق الرفيع .
- أجمل هدايا الناجحين وأرقى المعروضات للبيت العصرى .

بيع المصنوعات المصرية... عنوان العراقة والأصالة

لمزيد من المعلومات عن الاستثمار فى مصر اطلعوا على بوابة الاستثمار

[www.investment.gov.eg](http://www.investment.gov.eg)



# من هو رجل الأعمال ؟

والمستثمرين على جميع الأصعدة ، وتساءلوا ما معنى إشهار جمعيات لرجال الأعمال في المدن ... مثل التي أشهرت مثلاً - في مصر الجديدة - رغم تواجد جمعية قوية في العاصمة وهي جمعية رجال الأعمال المصريين فهي قوية وتضم خبرات متميزة ولا جنجال في ذلك .

بالفعل أتفق مع أحاديث قيادات الشارع التجارى والصناعى فى إعادة النظر فى مسمى كلمة « رجل أعمال » وحرصت على أن أنقلها لكم بكل أمانة ... وها نحن ننتظر من منظمات الأعمال الشرعية مواجهة هذا اللفظ والتلاعب بمجتمعنا المسالم ■

المشروع تاجراً ، فيكتب اسمه فى البطاقة تاجراً ، وإذا كان الفرد صاحب المصنع فيكتب صانعاً ، والأجدر - كما يقولون - أن يقوم الفرد بكتابة المؤهل الدراسى له فمثلاً يتم إطلاق مسمى مهندس صاحب شركة كذا أو محاسب صاحب شركة كذا ، واتفقوا على أن ذلك يقضى على الفوضوية فى استخدام كلمة « رجل أعمال » .

وأثناء الحديث مع هؤلاء طالب البعض منهم بتقنين إشهار جمعيات رجال الأعمال فى المدن والمحافظات والاكتفاء بالمنظمات الشرعية مثل الغرف التجارية والصناعية فهي المتحدث الرسمي لملايين التجار والصناع

بعد أن كتبت مقالاً بعنوان « من هو رجل الأعمال ؟ » حدثنى الكثير من أعضاء منظمات الأعمال سواء كانت التابعة لأجهزة الدولة أو كانت جمعيات أهلية ... واتفق أغلبية المتحدثين معى على ضرورة تقنين إطلاق لفظ أو كلمة « رجل أعمال » فى الفترة الحالية بعد أن شابهها الكثير من اللفظ ... واستخدمها البعض فى ارتكاب الحوادث والنصب المنظم و المتظرة على خلق الله .

الكثير من المتحدثين معى أكدوا على أهمية إلغاء هذا المسمى المطاط ... فكلمة « رجل أعمال » تعنى العشوائية فى البيزنس ... واقترحوا أن يكون المسمى البديل هو إذا كان صاحب

# شركة مصر / إيران للفزل والنسج

شركة مشتركة بين مصر وإيران

(مير انكس)

تأسست في ديسمبر ١٩٧٥ بموجب قانون ٤٢ لسنة ١٩٧٤ والقوانين المعدلة له  
ويقدر إجمالي الاستثمارات بحوالي (٢٦٠ مليون جنيه)

يبلغ رأس مال مير انكس المذفوع (٥٤,٢٥٠ مليون جنيه) وتوزع كما يلي:-

٥١٪ للجانب المصري ويمثله:

١ - شركة القابضة للفصل والفزل والنسيج والملابس - بنك الاستثمار القومي

٤٩٪ للجانب الإيراني ويمثلها

الشركة الإيرانية للاستثمارات الأجنبية

• الأنشطة الرئيسية لمير انكس هي إنتاج وتسويق غزل القطن والخمسة لابلولستر من  
نمرة ٤ إلى ١٦٠ إنجليزي مسرح وممشط، مقرد ومزوي، برم نسج وتريكو، خام ومحروق ومجهر  
على كونزو شلل.

• قد جهزت مير انكس بأحدث الماكينات من أوروبا الغربية واليابان

• يقدر الإنتاج السنوي بحوالي ١٠٥٠٠ طن بقيمة ١٥٠ مليون جنيه

• مصنع القزل الرفيع - مصنع القزل الوسطى -

الطاقة - ٧٢٦٥٦ مردن الطاقة - ٥٩٦٤٨ مردن

الإنتاج - ٢٦٠٠ طن الإنتاج - ٥٢٥٠ طن

• الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٦٢ إنجليزي الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٢١ إنجليزي

• مصنع القزل السنيك -

الطاقة - ٢٢٠٠ روتر

الإنتاج - ٢٥٠٠ طن

الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ١٢ إنجليزي

• تبلغ صادرات مير انكس حوالي (٤٠٠٠ طن سنويا) بقيمة (٢٠ مليون دولار) إلى أمريكا وأوروبا  
أوروبا الغربية (ألمانيا، الدنمارك، بلجيكا، فرنسا، إسبانيا، إنجلترا، إيطاليا) ودول شرق آسيا  
(اليابان، تايوان، كوريا، سنغافورة) ودول شمال أفريقيا (المغرب، تونس).

يبلغ عدد العاملين (٢٢٠٠ عامل) تبلغ أجورهم السنوية ما يقرب من (٢٨ مليون جنيه)

# مبروك



**مصر للتأمين**

الناشطة على شهادة الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٠

**تهنئ سعداء الحظ**

**الفائزين في السحب النصف سنوي**

٢٠٠٥/٤

**ل.. وثيقة الحماية والاستثمار**

**والجائزة .. مبلغ التأمين الأصلي بالكامل**

الاسم	رقم الوثيقة	قيمة الجائزة بالجنيه
حسناء محمد أبو الغينين	٧٠١٧٧٦	٥٠٠٠٠
محمد إدريس محمد محمد	٨٠٢٠٧٨	٤٥٠٠٠
شعبان فتاوى سيد محمد	٣٠٠٥٠٧	٢٥٠٠٠
عمرو محي الدين سليمان	١٠٠٦٦١	٢٠٠٠٠
إيهاب فايق فؤاد ملك	٨٠٠٤٢٢	١٥٠٠٠
سميح سعيد إبراهيم	٣٠٠٨١١	١٤٠٠٠
السيد البيومي المنظلب	٣٠١٧٤١	١١٠٠٠
ناصر عواد أيوب السيد	٥٠٢٥٠٣	١٠٠٠٠
علاء محمد محمد أبو خله	٤٠٠١٠٢	٨٠٠٠
محمود محمد عبده محمد	٣٠٢١٤٧	٥٠٠٠

**الوثائق الفائزة لها حق الاشتراك في السحوبات التالية**

**انتظرونا مع مجموعة أخرى من الفائزين في السحب**

الإدارات المركزية: ٣٣٥٥٣٥٠ منطقتا القاهرة: ٣٩٣٢٦٠٠